

GEORGES RÉTI

Docteur ès sciences économiques et commerciales
Licencié ès sciences politiques et administratives

La nature juridique et économique de l'apprentissage en Roumanie

Thèse soutenue à la Faculté de Droit de Neuchâtel le 15 Février 1950

Du contrat d'apprentissage.

**Organisation moderne de l'apprentissage dans
les cadres de la rationalisation.**

Industrialisation et apprentissage.

Orientation professionnelle des apprentis.

ASSOCIATION DU DOCTORAT
18, Rue Darcet. — PARIS

1930

GEORGES RÉTI

Docteur ès sciences économiques et commerciales
Licencié ès sciences politiques et administratives

La nature juridique et économique de l'apprentissage en Roumanie

Thèse soutenue à la Faculté de Droit de Neuchâtel le 15 Février 1930

Du contrat d'apprentissage.

**Organisation moderne de l'apprentissage dans
les cadres de la rationalisation.**

Industrialisation et apprentissage.

Orientation professionnelle des apprentis.

ASSOCIATION DU DOCTORAT

18, Rue Darcet. — PARIS

1930



A MON PÈRE

Je tiens à exprimer ma sincère gratitude à Monsieur le Docteur A. LAKATOS, secrétaire général de l'Union des Industriels de Fargu Nures pour l'aide précieuse qu'il m'a apportée en me communiquant des documents utiles pour la rédaction de cet ouvrage.

GEORGES RETI

Paris, février 1930

La Faculté ne donne ni approbation, ni improbation aux opinions émises, ces opinions devant être considérées comme propres à l'auteur.

INTRODUCTION

INTRODUCTION

Les transformations sociales effectuées et les changements qui se sont produits dans les conditions économiques, imposent à l'Etat et à l'industrie la solution juridique et économique du problème de l'apprentissage. Celui-ci constitue le fondement principal de l'industrie dans un pays comme la Roumanie dont l'état économique ne pose pas les problèmes résultant de la décadence de l'apprentissage. C'est donc la condition de l'évolution d'une partie de la richesse sociale (industrielle) et comme tel il ne peut pas être abandonné au hasard des mouvements économiques désordonnés des différentes branches de l'industrie.

Le rôle de l'Etat est donc très important en ce qui concerne la réalisation d'un programme efficace parce que les difficultés résultant des conditions économiques qui dominent l'industrie ne donnent pas toujours à celle-ci la possibilité de modifier ses institutions et d'introduire des réformes souhaitables. Ce programme doit être élaboré en se conformant aux exigences de la situation économique actuelle de la Roumanie. Il faut tenir compte du milieu, de la situation géographique, du genre de vie. Mais les résultats économiques de l'apprentissage dépendent surtout de l'état de chaque marché industriel.

« L'apprentissage est fait en vue des débouchés des produits obtenus par les ouvriers et les industriels qui mettront ~~par~~ l'apprentissage en pratique ». S'il y a des entraves à la facilité de production et d'écoulement des produits, même le meilleur apprentissage perd sa valeur économique.

En plus de la solution de ces problèmes généraux d'ordre économique, l'Etat doit encore régler les relations juridiques résultant de l'apprentissage, en connexité avec la protection légale des ouvriers mineurs. Enfin il doit instituer un système rationnel d'enseignement et d'orientation professionnels pour fournir la base nécessaire à l'organisation scientifique du travail qui est la tâche primordiale des entrepreneurs modernes. En effet, l'orientation professionnelle est un complément indispensable des réformes de l'apprentissage. Le plus souvent, les enfants ne sont pas en mesure de faire un choix conforme à leurs aptitudes réelles. La préférence des parents, les relations de famille, les besoins immédiats ou le hasard sont d'ordinaire les facteurs déterminants.

L'orientation professionnelle augmentera le rendement industriel en organisant, selon des données scientifiques, la répartition et l'utilisation des forces productives humaines. Elle est basée sur cette vérité expérimentale que les ouvriers qui ne peuvent gagner leur vie dans une branche déterminée de la production, remplissent leur fonction d'une manière excellente dans d'autres métiers.

L'apprentissage pose donc différents problèmes,

(¹) Rapport de M. Marsoulan cité par M. Boison, p. 269, dans l'ouvrage intitulé : Enseignement technique dans l'industrie du meuble. Paris, 1904.

d'ordre juridique, d'ordre économique et d'ordre technique. Le premier est résolu par le premier titre de la loi du 5 Avril 1929 sur les contrats de travail. Le second est connexe à toute la politique économique. L'organisation commerciale et industrielle, la politique du crédit, la facilité des communications, du transport, la politique douanière, etc... conditionnent sa solution. En ce qui concerne le troisième de ces problèmes, une réforme et une généralisation s'imposent.

PREMIÈRE PARTIE

DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

PREMIERE PARTIE

DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

Description sommaire de l'ancien régime. — Principes fondamentaux de la loi du 5 avril 1929. — Nature juridique du contrat d'apprentissage. — Conditions de validité. — Conditions de fond. — Conditions de forme. — Contenu du contrat d'apprentissage. — Durée du contrat. — Effets du contrat d'apprentissage. — Obligations du patron. — Obligations de l'apprenti. — Extinction du contrat d'apprentissage. — Contrôle de l'exécution du contrat. — Sanctions pénales. — Sanctions civiles. — Remarques finales.

DESCRIPTION SOMMAIRE DE L'ANCIEN REGIME

Sous le régime de la liberté des conventions, le contrat d'apprentissage n'est pas en mesure de sauvegarder les intérêts importants qu'il met en jeu. La réglementation légale d'un contrat qui substitue dans une certaine mesure l'autorité du patron à celle du père de famille, et dont le but est l'éducation professionnelle, est essentiellement d'ordre public. Parallèlement à l'évolution industrielle moderne, des lois spéciales ont fait leur apparition dans cette matière.

Dans l'ancien Royaume, la loi du 27 janvier 1912 sur les professions (*meserii*), s'occupe de la question d'une manière fragmentaire. Elle se soucie surtout de l'éducation professionnelle des apprentis. Elle énumère, dans les articles 9 et suivants, les conditions exigées pour exercer une profession. L'art. 35 dispose que le consentement de l'apprenti doit être constaté par écrit. L'acte doit être signé par le président de la corporation intéressée. (La loi de 1929 réorganise les corporations). La durée légale de l'apprentissage est de 3 à 5 ans. La loi institue une période d'essai d'un mois pendant lequel le contrat peut être résilié par la seule volonté de l'une des parties.

Les articles 32-39 déterminent les obligations du patron et de l'apprenti. Les modes d'extinction du contrat sont fixés par les articles 48 et 49. L'article

41 détermine les cas où le droit d'employer des apprentis peut être retiré au patron. L'article 42 concerne le paiement du salaire et protège l'apprenti contre les abus possibles de son représentant légal.

En ce qui concerne la protection légale du travail des mineurs, la loi contient les dispositions suivantes : L'article 2 institue comme âge d'admission à l'apprentissage celui de 11 ans. Les mineurs de 15 ans et les filles mineures de 17 ans ne peuvent être employés à des travaux dangereux dommageables à leur santé, ou dépassant leur force (physique). La durée légale de travail des mineurs de 15 ans est de 8 heures, et des mineurs de 18 ans, de 10 heures. Le travail doit être interrompu au moins une fois par jour (art. 37). Le travail de nuit est interdit aux apprentis mineurs de 13 ans et aux filles mineures de 17 ans.

Des abus se sont produits. Leur cause venait moins de l'absence ou de l'imprécision des dispositions concernant le contrat d'apprentissage que de l'inefficacité de la protection du travail. Une inspection spécialement chargée de contrôler l'application de la loi avait bien été créée, mais le manque d'éléments suffisamment préparés aux fonctions d'inspecteurs n'a pas permis sa réalisation dans la pratique.

En outre les sanctions de la loi n'étaient pas sérieuses et laissaient des moyens de s'y soustraire.

En Transylvanie, c'est la loi hongroise de 1884 qui était appliquée. Un acte écrit était exigé par les autorités industrielles de première instance. (art. 61). L'art. 68 fixe la période d'essai à deux mois.

(1) V. Barach : *Elemente de economie sociala*, p. 15, Bucuresti, 1928.

Les obligations du patron et de l'apprenti ainsi que les modalités de l'extinction du contrat sont déterminées minutieusement. L'apprenti ne peut être employé qu'à des travaux de sa profession. Des écoles d'apprentissage sont instituées obligatoirement dans toutes les communes qui comptent au moins cinquante apprentis. Les frais d'entretien sont à la charge des communes, mais le contrôle de leur programme et de leur fonctionnement dépend du Ministère de l'Instruction publique en accord avec le Ministère du Commerce et de l'Industrie.

En Bukovine, c'est la loi autrichienne de 1907 qui était appliquée. Elle disposait que le contrat d'apprentissage devait être fait par écrit et homologué par la corporation, ou par le maire dans les communes qui ne possédaient pas de corporations. La durée de l'apprentissage ne pouvait être moindre de deux ans et ne pouvait excéder quatre ans. Dans les fabriques, la durée maxima de l'apprentissage était de trois ans. Le temps d'essai était limité à trois mois. Pour avoir le droit d'employer des apprentis, le maître devait faire la preuve de sa capacité professionnelle et qu'il n'avait pas encore été puni. Il lui fallait aussi fournir des garanties de sa moralité. La relation entre le nombre des apprentis et des ouvriers qualifiés pouvait être déterminée par la corporation ou par le Ministère de l'Industrie et du Commerce, dans le but d'empêcher l'exploitation des apprentis. (Art. 100). Les obligations du patron et de l'apprenti et les modes d'extinction du contrat sont réglementés par la loi. A la fin de l'apprentissage des examens sérieux sont prévus pour contrôler la capacité professionnelle des apprentis. La déchéance du droit d'employer des apprentis peut être prononcée temporairement ou définitivement en

cas d'incapacité professionnelle du patron, de ses manquements à la morale ou de la survenance d'une condamnation pénale.

L'enfant était admis à 12 ans dans l'atelier et à 14 ans dans la fabrique. De 12 à 14 ans, l'enfant ne pouvait travailler plus de trois heures, étant donné qu'il était astreint à l'obligation scolaire. A partir de 14 ans, la durée du travail était limitée à 11 heures.

PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA LOI DU 5 AVRIL 1929

(Titre I)

La réglementation nouvelle du contrat d'apprentissage est incorporée dans la loi du 5 Avril 1929 sur les contrats de travail. Selon la déclaration du Ministre Raducanu (rapporteur de la loi), elle est le commencement de la solution des problèmes complexes posés par l'apprentissage moderne, qui dépassent par leur nature la sphère du contrat d'apprentissage.

L'intention de renforcer l'institution de l'apprentissage se manifeste dans le texte de la loi et dans les rapports présentés par ses auteurs et par ceux qui l'ont discutée au Parlement.

Nous croyons que certaines dispositions de la loi ne sont pas de nature à réaliser pleinement cette intention. Les innovations du législateur soulèvent quelquefois des difficultés d'application d'autant plus grandes que les dispositions légales manquent parfois de précision. L'introduction des sanctions pénales dans la loi rend ce fait plus grave encore.

Les termes de la loi substituent au principe de la liberté celui de la réglementation. Le contrat d'apprentissage est soumis à des règles légalement obli-

gatoires, qui restreignent le libre exercice de la volonté des parties. Le régime de l'apprentissage perd son caractère exclusivement privé. Son fonctionnement est soumis à un contrôle administratif. Le respect de ses dispositions est assuré par l'application des sanctions pénales en plus des anciennes sanctions civiles. Mais le principe de la liberté du travail est sauvegardé, car l'apprentissage ne devient pas une condition indispensable de l'exercice d'une profession, et l'entrée à l'apprentissage n'est subordonnée qu'à des conditions d'âge, de santé et d'étude.

*
**

LA NATURE JURIDIQUE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

D'après la définition de l'art. 1. du Chapitre 1 du Titre 1 : « Le contrat d'apprentissage est la convention par laquelle une personne physique ou juridique, d'une branche industrielle ou commerciale, nommée patron, s'oblige à donner, d'une manière méthodique, à une autre personne, nommée apprenti (apprenti proprement dit dans l'industrie, élève ou praticien dans le commerce) une formation professionnelle pratique, et, dans la mesure du possible, théorique, en échange du travail que ce dernier est obligé de fournir à des conditions et pendant un temps convenu ».

Cette définition est largement inspirée de l'Art. 1 du Livre premier du Code du Travail français (comme l'auteur de la loi le remarque lui-même dans son rapport). En effet, la conception artisanale des

anciennes définitions légales est repoussée par la nouvelle définition juridique : « L'engagement contracté par celui qui prend un apprenti n'est pas nécessairement d'enseigner lui-même, mais de donner ou de faire donner la formation professionnelle. Le patron peut, sous sa propre responsabilité, confier l'apprenti à un chef d'atelier, à un ouvrier qualifié, ou à un employé ». (1)

L'engagement peut être contracté par le chef d'un établissement industriel ou commercial. Cette possibilité est caractérisée par la tendance qu'a la législation internationale du travail d'incorporer dans le domaine de sa protection des catégories toujours plus larges de personnes liées par un contrat de travail. Cette tendance se réalise surtout dans la sphère du commerce. « Elle serait de peu de conséquence si les dispositions légales avaient conservé leur ancien caractère simplement interprétatif de la volonté des parties. Elle emprunte toute son importance à la réglementation à laquelle l'apprentissage est soumis, du fait des principes nouveaux qui dominent la loi ». (2) La loi ne s'applique pas à l'agriculture et n'englobe pas les professions libérales. La nature de ces professions exige un traitement différent, donc la disjonction de la réglementation repose sur des raisons d'ordre pratique.

Il est intéressant de remarquer qu'en France une délégation des ouvriers au Conseil supérieur du travail a préparé un mémoire qui contient la demande de l'extension, par une loi spéciale, des dispositions

(1) Rapport de M. Abel Durand à la deuxième Conférence interprofessionnelle de l'apprentissage à Paris, en 1928. Publié par Sirey en 1929.

(2) Idem.

du contrat d'apprentissage à l'agriculture et aux professions libérales.

Le législateur omet, en Roumanie comme en France, le cas où la prestation principale de l'apprenti consiste en une somme d'argent : le denier d'apprentissage. Mais ceci est une stipulation assez rare dans la pratique moderne. Ordinairement, le denier d'apprentissage vient s'ajouter au travail qui demeure l'obligation principale de l'apprenti. Il n'a donc qu'un caractère accessoire et n'est pas susceptible de changer la véritable nature du contrat.

La nature spéciale de l'objet du contrat d'apprentissage est indiquée par les termes : formation professionnelle méthodique, pratique et si possible théorique.

La précision dans la désignation de l'objet du contrat d'apprentissage a une importance considérable, étant donné que le nouveau contrat d'apprentissage a un caractère d'ordre public. Par conséquent, une convention qui ne répond pas exactement à la définition de l'art. 1, ne peut être considérée comme un contrat d'apprentissage. Ceci présente un grand intérêt en ce qui concerne l'application des sanctions pénales.

A cette occasion, il est intéressant de remarquer que la loi française du 20 mars 1928 a modifié l'ancienne définition de l'objet du contrat d'apprentissage contenue dans l'article 1, du Livre 1 du Code du Travail.

Il s'agissait ici de « l'enseignement de la pratique de la profession », à quoi s'est substituée la « formation professionnelle méthodique et complète ».

Selon M. Labbé, cette terminologie correspond à la conception nouvelle de l'apprentissage. Cette modification émane de la Commission de l'Enseignement

et est expliquée, dans les termes suivants, dans le rapport de M. Cuminal :

« Tout l'effort de l'administration de l'enseignement technique et du Conseil supérieur a porté sur le point capital : que l'apprentissage à l'atelier devait embrasser une série d'exercices méthodiques, qu'il devait porter non sur une partie du métier, comme les gestes élémentaires du manoeuvre spécialisé, mais sur un métier ou une profession constituant un tout, de manière à donner à ceux qui les exercent le caractère d'ouvrier qualifié ; enfin que cet apprentissage devrait être éclairé par des connaissances appropriées, formant une initiation professionnelle... Suivant la formule toujours vraie le travailleur » doit dominer son œuvre « au lieu d'être domine par elle », et les soins de sa préparation professionnelle doivent aller de pair ». (1)

La définition de la loi roumaine est inspirée de la définition de la loi française ; elle élargit le contenu de l'objet en ajoutant l'obligation d'une instruction théorique. Cette obligation est conditionnée par les possibilités pratiques, et ne signifie donc pas une obligation précise et positive. Mais elle est de nature à prouver la largeur de la conception du législateur roumain et sa compréhension de la notion moderne de l'apprentissage. Elle n'est pas inférieure à la définition française, étant donné que celle-ci est, de même, essentiellement formelle. « Le législateur français n'a pas entendu bouleverser la notion traditionnelle de l'apprentissage, mais seulement accommoder le contrat d'apprentissage aux obligations que la loi organique de l'enseignement technique imposait

(1) Enseignement technique et Apprentissage. p. 151. Sirey, Paris, 1929.

» par ailleurs aux maîtres et aux apprentis. L'enseignement pratique du métier reste le fondement de l'apprentissage. Le complément d'instruction théorique destiné à parachever la formation professionnelle, c'est dans les cours professionnels ou de perfectionnement, prévus par la loi, qu'il doit être donné ». (2)

Le législateur roumain a eu un autre point de vue, comme il apparaît maintes fois dans le rapport de l'auteur de la loi, M. Raducanu, sa préoccupation d'élargir le caractère du contrat d'apprentissage est constante. Heureusement, le législateur n'a pas trouvé les moyens de fournir une définition juridique très précise de cette obligation d'enseignement théorique, qui pouvait comporter un grand danger économique. En effet, l'évolution actuelle de l'industrie, la situation faible de l'artisanat, ne leur permettent pas de supporter de nouvelles exigences et de nouvelles charges légales. D'ailleurs, les moyens de préciser manquent complètement au législateur, étant donné que la formation réelle des apprentis n'est pas contrôlée. S'il existait des examens à la fin de l'apprentissage, on pourrait préciser en disant que le critère de l'instruction théorique consisterait dans le succès remporté par l'apprenti à l'examen de fin d'apprentissage. Nous sommes convaincus que la compréhension par le législateur des tendances modernes de l'apprentissage ne peut être qu'utile et que leur réalisation est un but vers lequel les faits vont évoluer. Mais la seule obligation positive qui peut résulter de l'interprétation, ne peut consister que dans l'obligation, pour le patron d'accorder le temps néces-

(2) Idem. p. 152.

saire à la fréquentation des cours professionnels, et pour l'apprenti de suivre ces cours.

Nous venons de déterminer la nature spéciale de l'objet du contrat d'apprentissage de la part du patron. Nous pouvons y trouver les traits caractéristiques qui le distinguent du contrat d'enseignement.

De la part de l'apprenti, l'objet consiste dans la prestation du travail. Mais ceci n'est qu'un objet secondaire, plutôt une rémunération dans la mesure où il est profitable au patron. Son utilité économique peut présenter un tel intérêt qu'il remplace toute autre rémunération. L'apprenti reçoit même très souvent un salaire minime et quelquefois il est logé et entretenu par le patron. Mais ces différentes formes de rémunération ne sont pas les caractéristiques du contrat d'apprentissage. Elles sont déterminées par la nature des travaux à exécuter et par des considérations d'ordre économique changeant suivant les différents états des marchés de travail.

Il ressort des explications précédentes que le contrat d'apprentissage est une convention synallagmatique parfaite. Il est un contrat comutatif et à titre onéreux. Les parties fournissent leur prestation comme équivalent de ce qu'elles donnent ou de ce qu'elles font. (1) C'est un contrat sui generis qui ressemble au louage de services. En cas de stipulation d'un salaire, il se double d'un contrat de travail. De là, résultent certaines conséquences d'ordre pratique dans l'appréciation des causes de résiliation du contrat, (C'est notamment d'après cette situation juridique que doit être déterminée l'influence de la grève sur

(1) Voir Adler: La législation relative à l'Apprentissage dans les cantons Suisses romands, Thèse de Paris, 1929.

l'extinction du contrat d'apprentissage), et concernant la rémunération des congés obligatoires.

M. A. Durand prévoit dans son rapport, fait au deuxième Congrès Interprofessionnel de l'Apprentissage en 1928, à Paris, la participation des groupements professionnels dans le contrat d'apprentissage. Le but de cette intervention est l'obtention de la conformité de l'apprentissage avec les usages de la profession visée. L'organisation professionnelle peut garantir, par son intervention, à côté du chef d'établissement, les engagements assumés par le patron, et contrôler leur application. Un exemple de cette forme de convention est fourni par l'Association de l'Apprentissage dans l'industrie de l'ameublement à Paris. On peut concevoir un autre système dans lequel le groupement devient partie au contrat et prend lui-même des engagements résultant du contrat d'apprentissage. Mais cette forme de convention n'est viable que dans les pays qui ont de fortes organisations syndicales et où celles-ci possèdent des cours et ateliers syndicaux et sont en état de donner une formation professionnelle pratique et théorique aux apprentis.

La loi roumaine ne voit pas cette possibilité. Elle reconnaît comme parties possibles au contrat d'apprentissage « les personnes physiques ou juridiques d'une branche industrielle ou commerciale, nommées patrons ». Il est clair que le législateur ne songe pas, dans sa définition, aux syndicats, mais nous croyons que rien ne fait obstacle à la participation active des syndicats dans les contrats d'apprentissage, car ils ont le droit d'instituer des cours professionnels.

Les contrats collectifs d'apprentissage sont des con-

ventions intervenues entre syndicat patronal et syndicat ouvrier pour régler les conditions préalables de l'apprentissage. Elles ne constituent aucun lien contractuel direct entre le patron et les apprentis, elles sont donc essentiellement différentes du contrat d'apprentissage et servent de base à ce dernier qui pourra être ultérieurement conclu.



CONDITIONS DE VALIDITE

Nous allons distinguer entre les conditions de fond, et les conditions de forme.

LES CONDITIONS DE FOND exigées selon le droit commun pour la validité de tout contrat, sont le consentement, la capacité, la cause et l'objet.

En ce qui concerne le « consentement », les parties doivent s'entendre d'une façon précise sur la nature du contrat. La violence, le dol et l'erreur sur la personne peuvent former des causes d'annulation.

L'objet du contrat a été défini précédemment. Il consiste pour le maître à enseigner la profession et pour l'apprenti à fournir le travail.

En ce qui concerne la cause, elle consiste en premier lieu, pour l'apprenti, dans la connaissance de la profession, pour le patron dans la prestation du travail de l'apprenti, et d'une façon accessoire dans le denier d'apprentissage pour le patron, et dans le salaire pour l'apprenti.

L'étude de la capacité doit comprendre les dispositions relatives à la capacité du patron et à celle de l'apprenti.

L'article 2 détermine la capacité requise en la personne du patron et exige un titre de capacité professionnelle, prévu par la loi sur l'organisation générale des professions (brevet de profession, diplôme d'ingénieur, d'architecte, d'expert-comptable, etc). Ceci pour le cas où les apprentis sont dirigés, instruits et surveillés directement par le patron.

Les mêmes titres sont exigés pour les employés de l'établissement chargés de la préparation professionnelle des apprentis.

La Chambre du travail, en accord avec la chambre de l'industrie et du commerce, peut fixer le quorum des apprentis et des ouvriers qualifiés employés par un patron afin d'assurer l'efficacité de l'instruction professionnelle des apprentis.

En cas de désaccord entre la Chambre du Travail et la Chambre du Commerce et de l'Industrie, c'est le Ministère du Travail qui est compétent.

En plus des personnes frappées d'une incapacité générale de droit commun (aliénés, interdits judiciaires et interdits légaux), l'article 3 déclare incapables de recevoir des apprentis :

- a) les personnes qui ont été définitivement condamnées pour crimes ou pour les faits prévus dans les articles 262 à 267 du Code Pénal, ou en vertu des articles similaires des autres lois pénales en vigueur ;
- b) les condamnés à des peines infamantes ;
- c) ceux qui ont été déchus du droit d'être tuteur ;

- d) ceux qui, à cause de leur mauvaise conduite notoire, ne présentent pas les garanties morales nécessaires à l'éducation d'apprentis ;
- e) Le patron célibataire, veuf ou divorcé, ou celui qui n'habite pas avec sa femme ne peut engager d'apprenties mineures de 18 ans ;
- f) les mineurs de 21 ans.

C'est la juridiction professionnelle de la circonscription du domicile du patron qui est compétente pour prononcer de l'incapacité encourue dans ces divers cas.

Si le patron se rend coupable de graves infractions à ces obligations légales ou contractuelles, le droit d'employer des apprentis peut lui être retiré temporairement ou définitivement par la même juridiction (art. 4).

En ce qui concerne les fautes contractuelles, le juge jouit d'un large pouvoir d'appréciation.

La capacité requise pour être apprenti est déterminée par l'article 5 qui se réfère au Chapitre II, art. 5-8 de la loi du 9 Avril 1928 sur le travail des mineurs et des femmes.

Il y est prescrit certaines conditions d'âge, de santé et d'étude afin que l'on puisse s'assurer de la maturité physique et intellectuelle nécessaire pour recevoir une éducation professionnelle efficace.

L'âge d'admission à l'apprentissage est de 14 ans, sans distinction de sexe pour l'industrie et le commerce. En outre, un certificat d'un médecin spécialement désigné doit constater la bonne santé de l'enfant et sa capacité d'accomplir les travaux exigés par l'apprentissage. Les enfants de 12 à 14 ans, se-

lon le Chapitre II, article II, du règlement d'application de la loi du 9 avril 1928, peuvent être dispensés de l'âge requis pour l'exécution des travaux faciles pendant 5 ans après l'application de cette loi. Les dispenses sont données par l'inspecteur du travail après consultation du médecin compétent (de la Caisse d'assurances du département ou de la commune). Les enfants placés dans les maisons d'apprentis de l'Etat doivent être avantagés dans l'attribution des dispenses.

La raison d'être de cette dernière disposition n'est pas facile à déceler, étant donné que le nombre des dispenses qui peuvent être attribuées n'est pas limité.

CAPACITE REQUISE EN LA PERSONNE DU MINEUR POUR CONTRACTER L'APPRENTISSAGE : Le mineur de 18 ans doit être assisté par son représentant légal. Son consentement, au moins tacite, est, croyons-nous, nécessaire. En ce qui concerne le mineur émancipé, il peut s'engager seul valablement, semble-t-il. La loi n'a pas donné de solution à cette question.

CONDITIONS DE FORME. La forme écrite du contrat d'apprentissage est exigée par la loi. Le législateur veut remédier aux abus résultant de la confusion de l'apprenti avec l'ouvrier. En effet, il y a des patrons qui veulent profiter de l'institution de l'apprentissage pour avoir une main-d'œuvre à bon marché. La forme écrite assure la possibilité d'un le contrat doit être rédigé en trois exemplaires ; un des exemplaires doit être remis à chacune des parties. Le troisième doit être déposé à la Chambre du Travail de la circonscription du domicile du patron. Il doit être enregistré après constatation de la

conformité de ses clauses avec les conditions requises par la loi.

Le contrat d'apprentissage n'est soumis à aucune taxe d'enregistrement.

L'article 6 dispose que « le contrat d'apprentissage doit être fait par écrit ». Mais la rédaction de l'écrit n'est pas une formalité essentielle, donc n'est pas une condition de validité du contrat. Le même article se réfère à l'art. 29, qui édicte une sanction pénale consistant en une amende infligée au patron qui conclut un contrat d'apprentissage en violation de cette disposition. Des termes de la loi, on pourrait conclure que la forme écrite est une condition d'existence du contrat. Mais nous croyons, pour les raisons que nous allons développer, que le contrat d'apprentissage doit avoir une existence indépendante de l'écrit, qui le constate seulement, selon notre avis.

L'institution d'un nouveau contrat solennel n'était pas l'intention du législateur, parce qu'une dérogation de telle importance au droit commun aurait été sûrement mentionnée.

D'ailleurs l'intention du législateur se manifeste clairement dans le rapport de M. Raducanu conçu dans les termes suivants :

« Pour attribuer une plus grande importance à la
» manifestation du consentement de l'apprenti, en attirant l'attention des parties sur les obligations qu'elles assument, pour faciliter à chaque moment la
» connaissance du nombre des apprentis selon les professions et régions, et enfin pour rendre possible un
» contrôle sérieux des conditions, dans lesquelles se pratique l'apprentissage, nous avons prévu l'obligation catégorique que le consentement de l'apprenti sera donné par écrit, sur un formulaire-type, et

qu'un exemplaire sera envoyé à la Chambre du Travail de la région ». (1) (Rapport p. 46).

Les différents points de cette déclaration se rattachent plus ou moins étroitement à la question des preuves, à la question des constatations officielles et du contrôle. Les arguments du législateur démontrent le caractère d'ordre public de cette prescription ; c'est pourquoi l'obligation reçoit une sanction pénale.

Donc les obligations résultant de la convention peuvent très bien avoir une existence juridique indépendamment de la rédaction écrite du contrat. C'est la seule interprétation possible de la volonté du législateur. Juridiquement, c'est parfaitement logique, car une interprétation contraire mettrait l'apprentissage de fait à l'abri de toute réglementation législative et de tout contrôle judiciaire. La surveillance des organes de l'inspection serait impossible sur les patrons qui voudraient exploiter leurs jeunes apprentis non liés par un contrat d'apprentissage écrit. En outre, toute détermination de quorum entre le nombre des ouvriers qualifiés et celui des apprentis employés par une exploitation, en vue d'assurer une bonne formation professionnelle, serait inefficace. Car, en l'absence d'un écrit, le contrat n'existerait pas et ne comporterait par conséquent aucune sanction.

Le contrat verbal qui ne remplit pas les conditions de forme exigées par la loi doit donc produire néanmoins entre les parties tous ses effets civils (que la sanction pénale laisse intacts).

(1) Rapport de M. le Ministre Raducanu, publié dans la brochure intitulée « Legea asupra contractelor de muncă. Bucuresti. 1929. »

La nécessité de renforcer l'institution de l'apprentissage était, nous l'avons déjà dit, le moteur principal du législateur dans son activité réformatrice : « Mais le contrat d'apprentissage ne fait en somme » que constater et consacrer l'état de choses existant » il est par lui-même inopérant pour assurer le » développement, voire le maintien, d'un système quel qu'il soit ». (1)

Pour développer l'apprentissage, un effort considérable doit être fait en vue de perfectionner les méthodes intrinsèques de cette institution, et d'autre part un effort pour amener les enfants vers l'apprentissage.

La subordination du contrat à un formalisme n'est pas un critère de l'efficacité de l'exécution. Et, étant donné que le contrat écrit est très loin, selon les statistiques, d'être prédominant dans les usages, a priori il faudrait considérer toute formalité qui serait susceptible de détourner les parents de l'apprentissage, comme allant à l'encontre du but du législateur. C'est un fait connu que le père est embarrassé, si on lui demande de signer un contrat, dont il s'exagère la portée, dans les régions où le contrat écrit n'est pas entré dans les mœurs. L'opposition ne vient pas du côté des patrons qui connaissent tous la supériorité des situations juridiques précises du contrat écrit. L'opinion que les patrons refusent d'assumer des obligations dans un contrat écrit parce qu'ils ont peur que l'autre partie n'exécute pas ses contre-prestations n'est pas fondée.

A l'encontre des arguments des partisans du contrat verbal, nous croyons qu'étant donné que dans certai-

(1) M. Labbé, *L'apprentissage*, p. 13, cité par M. A. Durand, *op. cit.*, p. 163.

nes provinces le contrat écrit était déjà obligatoire, sa généralisation était la seule solution raisonnable, si l'unification du Droit ouvrier était décidée.

*
**

CONTENU DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour que les stipulations principales des parties soient définitives, le contrat d'apprentissage doit obligatoirement contenir un certain nombre de mentions, avec la précision nécessaire pour que le contrat puisse produire ses effets juridiques et soit légalement sanctionné.

En vertu de l'énumération de l'article 6, le contrat doit contenir :

- a) Les nom, prénom, profession, religion, état-civil et domicile du patron ;
- b) Les nom, prénom, âge, religion et les études l'apprenti ;
- c) Les nom, prénom et domicile de la personne qui assiste légalement l'apprenti, si celui-ci est mineur de 18 ans ;

Lorsque l'état-civil de l'apprenti n'est pas connu, le contrat doit être conclu sous le patronage de la Chambre du Travail ou de l'office de l'Assistance publique qui a la charge de l'apprenti.

- d) Une déclaration du représentant légal ou de l'apprenti lui-même s'il est majeur de 18 ans, qu'il n'est lié par aucun contrat d'apprentissage antérieur non exécuté.

- e) La détermination de la profession et des conditions de l'instruction professionnelle.
- f) La date et la durée du contrat.
- g) Les obligations des parents en ce qui concerne l'entretien de l'apprenti.
- h) Si un salaire a été convenu, ceci doit être prévu expressément dans le contrat.

L'article 7 prévoit que le Ministère du Travail pourra prescrire un formulaire-type du contrat d'apprentissage.

La question se pose de savoir dans quelles mesures les dérogations par conventions particulières aux clauses contenues dans le contrat-type, seront valables après la publication des formulaires-types du Ministère du Travail.

Ces clauses devront être basées sur les coutumes et usages professionnels. Etant donné que ces usages ne tirent leur valeur que de l'adhésion des intéressés, leur effet juridique, qui ne provient que d'une présomption d'adhésion, peut toujours être détruit par la volonté contraire des parties contractantes. Donc les contrats-types, à notre avis, seront de nature à suppléer aux lacunes que peuvent présenter les conventions individuelles. Sauf stipulation contraire faite par écrit, leur contenu sera réputé exprimer la volonté des parties.

L'utilité des formulaires-types ne peut pas être contestée d'une manière sérieuse, si la possibilité de dérogations est assurée. La loi ne donne pas de détails sur ce point, mais étant donné que les relations du maître et de l'apprenti restent toujours essentiellement d'ordre privé,; nous sommes entièrement convaincus de l'opportunité de cette interprétation. La

consécration officielle d'une telle interprétation a une importance considérable en Roumanie, où les usages diffèrent profondément selon les provinces et où l'élaboration des formulaires-types est confiée au Ministère du Travail, qui n'est pas en mesure de tenir compte de toutes les coutumes professionnelles des différentes régions industrielles. Ce qui importe, c'est que les contrats-types soient rédigés d'une manière simple et qu'ils ne définissent que les obligations principales des parties. En ce cas, la tâche du Ministère du Travail ne sera pas tellement compliquée, étant donné que le même cadre contractuel pourra très bien convenir aux différentes professions.

*
**

LA DUREE DU CONTRAT

Pour éviter l'exploitation des connaissances acquises par les apprentis pendant un long apprentissage, l'article 8 limite la durée maxima du Contrat d'apprentissage à quatre ans. Cette disposition, — d'ailleurs d'ordre public en vertu des termes du même article — a un caractère supplétoire à la volonté des parties dans le cas où le contrat ne précise pas la durée de l'apprentissage. L'oubli de la détermination de la durée ne peut être une cause de résolution du contrat.

Le contrat d'apprentissage n'est définitivement conclu qu'après une période d'essai de quatre mois, comptée de la date d'enregistrement du contrat. Les parties peuvent stipuler un temps d'essai plus court, mais le délai de quatre mois ne peut être dépassé en aucun cas. Pendant ce temps, chacune des parties

peut dénoncer le contrat en remplissant la formalité exigée par l'article 9. Celle-ci consiste dans l'envoi d'une lettre recommandée à l'autre partie et à la Chambre du Travail. Le temps d'essai doit être inclus dans la durée de l'apprentissage.

Si l'apprenti a manqué au moins un mois par an, sans justifier son absence, et si la Chambre du Travail a constaté cette absence en conséquence de l'avertissement du patron fait en temps utile, la durée du contrat est prolongée de plein droit d'une période de temps égale au double de l'absence injustifiée de l'apprenti. Cette pénalité est instituée par l'article 10. La loi ne parle pas de l'absence injustifiée de l'apprenti de moindre durée qu'un mois par an. Nous sommes convaincus cependant que la durée de l'apprentissage doit être prolongée dans tous les cas du nombre de jours manqués sans justification. On trouvera, exposés plus loin, des arguments en faveur de cette opinion.

EFFETS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Des obligations réciproques résultent du contrat d'apprentissage pour les deux parties contractantes.

OBLIGATIONS DU PATRON : Les obligations du patron sont énumérées dans les articles 11 à 17 de la loi.

L'obligation principale du patron est de donner l'enseignement de la profession prévue par le contrat. Cet enseignement doit être donné par le patron personnellement ou par des employés qualifiés. Il doit être méthodique (art. 1), ce qui semble signifier

progressif ; de plus, la loi déclare qu'il doit être pratique et, dans la mesure du possible, théorique. Mais le patron ne peut pas être obligé d'enseigner à l'apprenti ses procédés secrets de fabrication et surtout ceux pour lesquels il a pris un brevet d'invention. M. Pic (1) remarque que la question n'est pas susceptible d'une réponse absolue. « C'est au tribunal qu'il appartient de décider dans chaque espèce si le patron s'est, ou non, implicitement engagé à instruire l'apprenti dans ses secrets et procédés spéciaux ».

Nous sommes convaincus que ce pouvoir d'appréciation n'appartient pas aux tribunaux roumains, étant donné que la nécessité d'un apprentissage « complet », (article 1 du Code du Travail français) n'est pas expressément prononcée par la loi roumaine.

En outre incombe au patron une obligation d'éducation et de surveillance avec une responsabilité égale à celle d'un bon père de famille.

La surveillance doit être constante dans l'atelier et si l'apprenti est mineur, même en dehors de l'atelier dans la mesure du possible. Mais la puissance paternelle n'est pas expressément attribuée au patron. Par conséquent, il nous semble que le droit de correction ne lui appartient pas dans la même mesure qu'au père. Ceci est vrai surtout en ce qui concerne la conduite de l'apprenti en dehors de l'atelier.

Pour atténuer sa responsabilité, le patron pourra avertir les parents ou le représentant légal de l'apprenti. D'après le quatrième alinéa de l'article 1000 du Code civil roumain, l'artisan (par analogie, tout

(1) Pic : Traité élémentaire de législation industrielle. p. 871; Paris, 1922, Rousseau,

maître ou patron), est responsable du préjudice causé par son apprenti pendant le temps où celui-ci se trouve sous sa surveillance.

Le patron doit protéger l'apprenti contre les mauvais traitements des employés de l'entreprise ou des membres de sa famille. (Dernier alinéa de l'article II).

Pour faire cesser les abus très fréquents des petits patrons, abus qui consistent dans l'emploi des apprentis aux travaux domestiques, l'article 12 défend catégoriquement l'emploi des apprentis à toute sorte de travail domestique en faveur du patron ou des membres de sa famille. Le même article dispose que l'apprenti doit être employé exclusivement aux travaux et services qui sont en relation directe avec sa profession. Ces travaux doivent être proportionnés aux capacités physiques et intellectuelles de l'apprenti.

Celui-ci ne peut fournir aucun travail ou service en dehors des heures légales du travail. (La durée légale du travail est de 8 heures, conformément aux dispositions de la Convention de Washington, transmises dans la loi du 18 avril 1928). En outre, le patron doit respecter les dispositions impératives de la loi de 1928 sur les conditions du travail des mineurs.

L'article 13 impose au patron l'obligation d'accorder le temps nécessaire à la fréquentation des écoles d'apprentissage ou des cours de préparation professionnelle autorisés par l'Etat pour compléter l'instruction professionnelle et les connaissances générales de l'apprenti. Le temps passé à l'école doit être compté dans le nombre des heures de travail que l'apprenti doit fournir.

La valeur théorique de ces dispositions n'est pas

douteuse. En général, les patrons ne veulent pas assumer la charge de s'occuper de la formation générale des apprentis. C'est une complication qui ne leur semble pas conciliable avec les exigences de la petite et moyenne industrie qui prédomine en Roumanie. Mais la valeur économique de cette disposition dépend d'une foule de facteurs d'ordre pratique dont la nature sera étudiée dans le chapitre suivant.

Le patron doit naturellement exécuter toutes les obligations accessoires qu'il a assumées dans le contrat d'apprentissage. Il doit payer par quinzaine le salaire qu'il a éventuellement stipulé dans les mains de l'apprenti, si celui-ci a 18 ans. Au mineur de 18 ans, ce salaire doit être payé selon les dispositions prévues par l'article 64. Cet article dispose que le salaire doit être payé dans les mains de l'apprenti. Dans le cas où son représentant légal ne consent pas à ce mode de paiement, ou s'il retire le consentement qu'il avait donné antérieurement au mineur, l'inspecteur du travail, le patron ou un parent de l'apprenti peuvent amener l'affaire devant la juridiction professionnelle dans la circonscription de la Chambre de Travail compétente. La juridiction professionnelle, les parties entendues, peut autoriser le patron à payer le salaire directement au mineur.

Le représentant légal n'a, en aucun cas, le droit de jouissance sur le salaire du mineur, mais seulement le droit d'administration.

Le salaire des mineurs, s'ils sont assistés par une institution, peut être déposé à la caisse de ces institutions, à leur nom, en totalité, ou pour les deux tiers. Les mineurs peuvent déposer leurs économies à une caisse d'épargne, sans intervention de leur représentant légal. Ils ont la même capacité légale pour

retirer les sommes déposées que pour recevoir le salaire qui leur est payé par le patron (Art. 65).

Sur la demande des parties intéressées ou de l'inspecteur du travail, la juridiction professionnelle, fonctionnant à côté de la Chambre de travail, peut obliger le patron à payer le salaire en partie ou en entier à la personne qui s'est chargée de loger et d'entretenir l'apprenti.

En cas de stipulation de salaire ou de toute sorte de rémunération, un contrat de travail se superpose au contrat d'apprentissage. Toutes les règles protectrices du salaire des ouvriers doivent donc trouver leur application à propos du contrat d'apprentissage.

Si un patron engage un apprenti qui a déjà fait un certain temps d'apprentissage dans le même métier, ce temps sera additionné de plein droit au temps accompli chez le nouveau patron, à l'exception du cas où le premier patron n'a pas consenti à la rupture du contrat (article 23, alinéa 3), ou lorsque le premier contrat d'apprentissage a été rompu par l'absence injustifiée pendant deux mois de l'apprenti. Ce fait est considéré par l'article 19 comme une cause d'extinction du contrat s'il n'a pas été suivi de l'opposition ou de la demande en dommages et intérêts du patron, dans un délai de deux mois après l'expiration des deux mois d'absence injustifiée.

L'article 14 oblige le patron à donner à tous les apprentis un congé minima de 15 jours par an en dehors des fêtes légales. C'est une institution qui, à notre connaissance, n'existe en aucune autre législation. Il est intéressant de remarquer que le législateur n'a pas échelonné la durée des congés des apprentis en proportion de leurs services accomplis, alors que, pour les ouvriers, c'est le système des congés gradués qui est institué.

En cas de stipulation de salaire, la question de la rémunération du congé se pose. Alors que le législateur a expressément mentionné l'obligation du patron de payer le salaire aux ouvriers pendant leur congé, la loi ne contient aucune disposition analogue en ce qui concerne les apprentis.

Si nous admettons la théorie de la superposition d'un contrat de travail au contrat d'apprentissage, en cas d'une stipulation de rémunération, nous devons aller jusqu'au bout et admettre que les dispositions contenues dans la loi sur le contrat de travail à propos du congé des ouvriers, doivent être étendues au contrat d'apprentissage dans la mesure où elles peuvent suppléer aux lacunes de la loi réglementant ce dernier.

Une proposition de l'Union Générale des Industriels Roumains, pour le règlement d'application de la loi concernant les contrats de travail, remarque que les sommes attribuées à l'apprenti en vertu du contrat d'apprentissage ne représentent pas un véritable salaire et que, par conséquent, les congés ne doivent pas être payés.

Mais le législateur considère la rémunération de l'apprenti comme un salaire et édicte de nombreuses dispositions de différentes sortes dans lesquelles il emploie, pour désigner cette rémunération, le terme « salaire ».

Nous croyons que, si le contrat d'apprentissage donne au paiement attribué à l'apprenti expressément un autre caractère, (par exemple : aide, subvention à l'entretien) la thèse de l'Union Générale des Industriels Roumains est admissible. Mais si la rétribution consiste dans un paiement proportionnel au temps du travail ou au nombre des pièces fabriquées,

nous ne pouvons pas douter de la nature « salaire » de la rémunération.

A l'expiration du terme fixé par le contrat d'apprentissage, le patron doit délivrer à l'apprenti un certificat de pratique professionnelle sur un formulaire-type rédigé par le Ministère du Travail. Il doit demander à la Chambre du Travail la constatation officielle de l'exécution du contrat d'apprentissage et la confirmation du certificat. (Art. 28) .

Le but de ce certificat est sans doute d'empêcher la concurrence déloyale des autres patrons qui auraient l'intention de détourner les apprentis ayant déjà acquis une certaine dose de connaissances professionnelles.

OBLIGATIONS DE L'APPRENTI : L'obligation principale de l'apprenti consiste dans son travail. Celui-ci, selon les termes de l'article 1 de la loi, est la contre-partie de l'obligation du patron, et doit être fourni pendant le temps et les conditions convenues.

De cette disposition résulte que le patron a droit au travail de l'enfant pendant toute la durée du contrat. L'apprenti doit donc remplacer à la fin de l'apprentissage le temps perdu par suite d'absence ou de maladie. Il n'y a aucune disposition spéciale en ce sens, mais cette interprétation s'impose par les déductions tirées de la disposition légale. Mais le maître ne pourra contraindre l'apprenti à l'exécution du travail, parce que les obligations de faire se résolvent en action en dommages-intérêts.

Les travaux confiés à l'apprenti doivent être exécutés consciencieusement et de bonne foi. Mais nous ne pensons pas qu'une indemnité puisse être réclamée, pour les dommages causés par la maladresse de l'apprenti.

M. Pic affirme nettement l'impossibilité d'une telle réclamation dans le cas où, en vertu des dispositions spéciales du contrat, l'obligation de l'apprenti consiste exclusivement dans le denier d'apprentissage. Mais même en ce cas le patron a le droit de tirer toutes les utilités possibles du travail de l'apprenti, sans être obligé de payer une rémunération spéciale.

L'apprenti, ainsi que nous l'avons remarqué antérieurement, peut assumer l'obligation de payer un prix pour l'apprentissage : le denier d'apprentissage. C'est une clause assez rare en Roumanie, qui n'est pas prévue dans la loi sur le contrat d'apprentissage. Lorsqu'une telle clause a été stipulée, le maître a une action contre l'apprenti ou contre sa famille, pour le paiement du denier d'apprentissage.

L'apprenti doit politesse et respect au patron dans l'atelier et en dehors de l'atelier. Il doit remplir toutes les obligations prévues dans le contrat, dans les règlements de travail et dans les lois. De cette dernière disposition résulte qu'il doit obéir au patron qui remplace le père dans une certaine mesure et qui est civilement responsable du fait de son apprenti (art. 1000). Le maître doit avoir des moyens pour empêcher les actes dommageables de l'apprenti qui pourraient engager sa responsabilité.

Etant donné que les contrats doivent être exécutés de bonne foi, l'apprenti doit éviter toute divulgation de secrets de fabrication, et il ne peut se laisser engager par un autre patron. Ce dernier cas reçoit en outre une sanction spéciale.

Enfin l'apprenti est obligé de compléter son instruction en utilisant dans ce but les heures accordées par le patron pour l'enseignement professionnel.

EXTINCTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

EXTINCTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE. Selon les dispositions de l'article 18 : « Le contrat d'apprentissage est résolu de plein droit dans les cas suivants :

- a) Par la mort du patron ou de l'apprenti.
- b) Par la convocation sous les drapeaux pour le service militaire actif ou pour la mobilisation de l'une des parties.
Mais si l'entreprise continue à fonctionner après la survenance de ces faits, et que l'instruction professionnelle de l'apprenti est assurée, l'extinction du contrat ne se produit pas.
- c) Par l'incapacité du patron dans les cas prévus par l'article 3 et 4 de ce titre.
- d) En cas de liquidation judiciaire ou de faillite du patron ».

L'article 19 considère comme cause d'extinction le consentement tacite des deux parties (*mutuus dissensus*) et l'absence non motivée de l'apprenti pendant deux mois, si cette absence n'est pas suivie de l'opposition ou de la demande en dommages et intérêts du patron dans le délai de deux mois après l'expiration des deux mois d'absence de l'apprenti.

Le législateur omet de mentionner l'arrivée du terme, qui est une cause évidente d'extinction.

Les cas de divorce ou de séparation de domicile du patron et de sa femme, ou la survenance du décès de celle-ci, ne sont pas considérés comme causes d'extinction.

Le contrat d'apprentissage peut être résolu par la juridiction professionnelle fonctionnant près la Chambre de travail compétente dans les cas déterminés par l'article 20.

En général, ce sont des cas de résiliation pour justes motifs, ou lorsqu'une des conditions essentielles qui ont amené la formation du contrat viennent à faire défaut.

Les cas mentionnés par l'Article 20 sont les suivants :

- a) Inexécution des dispositions contractuelles et légales de l'une des parties ou de toutes les deux.
- b) Injures graves, calomnies, violences, mauvais traitements de l'une des parties contre l'autre. Dans ce cas, le patron peut congédier l'apprenti ou ce dernier peut quitter le maître, sous réserve de dommages et intérêts, si la rupture de fait n'était pas justifiée. Ces considérations sont valables aussi pour l'alinéa suivant.
- c) Le changement de domicile du patron ou du représentant légal de l'apprenti. La résolution du contrat ne peut être demandée qu'après un délai de trois mois qui suit le changement de domicile.
- d) Le changement de métier de l'une des parties contractantes. Le changement de métier du patron ne peut être invoqué comme motif de résolution, que dans le cas où le patron a cessé l'exercice de sa profession ou ne peut plus apprendre à l'apprenti la profession stipulée dans le contrat (art. 23).

Le changement de la profession que l'apprenti désire apprendre ne peut être considéré comme cause de résolution qu'à la condition que le représentant légal de l'apprenti, s'il est mineur de 18 ans, ou ce dernier s'il est majeur de 18 ans, passe une déclaration écrite.

e) La vente, bail ou cession de l'usine. Mais si l'apprenti a continué à travailler pendant trois mois au moins, sous la direction et surveillance, du vendeur, bailleur, ou concessionnaire, le contrat ne peut plus être résolu et ces derniers doivent être considérés comme subrogés dans les droits et obligations de l'ancien patron.

f) L'existence d'un contrat d'apprentissage antérieur, non encore expiré et non résolu. L'apprenti ne peut s'engager en aucun cas chez un autre patron, dans le même métier et en même qualité, sans le consentement de l'ancien patron.

g) L'insolvabilité du patron.

h) La maladie chronique ou un empêchement physique ou moral de l'une des parties.

L'article 22 établit des dispositions spéciales dérogeant au droit commun en ce qui concerne la preuve des fautes des parties et des faits qui, selon l'art. 20, donnent lieu à la résiliation. Il admet toutes sortes de preuves usuelles en dérogeant expressément aux règles du droit commun pour l'admissibilité des preuves et pour la constatation des délits. Le rôle du juge est donc très important, il jouit d'un pouvoir d'appréciation très large.

La Chambre du Travail doit mentionner l'extinction du contrat sur le registre spécial dont elle a le soin.

Le patron doit avertir la Chambre du Travail de l'extinction du contrat d'apprentissage, quelle qu'en ait été la cause.

CONTROLE DE L'EXECUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le respect des mesures législatives est souvent contrarié par l'intérêt immédiat des patrons. Les apprentis sont en général mineurs et incapables, et par conséquent ne peuvent pas faire assurer l'application des dispositions protectrices de la loi. L'intervention d'une surveillance exercée par un organe spécial s'impose de toute nécessité.

Le contrôle de l'apprentissage est attribué aux organes d'inspection et aux organes de contrôle du Ministère du Travail. Ces organes de contrôle et d'inspection ne sont pas précisément déterminés par la loi et leur compétence relative n'est point délimitée. Ils ont le droit de faire des inspections sur le mode d'exécution des contrats. Les cas dans lesquels ils peuvent user de leur droit ne sont pas indiqués par la loi. S'ils constatent des contraventions à cette loi, ils doivent dresser des procès-verbaux qui doivent être transmis à la juridiction professionnelle compétente près la Chambre du Travail.

La tenue d'un registre contenant le nom des patrons, qui ont perdu temporairement ou définitivement leur droit d'employer des apprentis, incombe à la juridiction professionnelle de la circonscription.

Les motifs de la déchéance de ce droit doivent être mentionnés.

*
**

SANCTIONS PENALES ET SANCTIONS CIVILES

En ce qui concerne les sanctions pénales, une interprétation restrictive s'impose.

L'article 29 dispose que « le patron qui conclut le » contrat d'apprentissage en violation des articles 5, » 6 et 7 de la loi, ou qui ne respecte pas les dispositions édictées par les art. 12 et 13, sera puni d'une » amende de 500 à 5000 lei, et, dans le cas où il continuerait à ne pas se conformer aux lois, le maximum de l'amende sera appliqué, sans préjuger de » l'application de l'article 4. » Celui-ci concerne l'infliction de la déchéance temporaire ou définitive du droit d'employer des apprentis).

Il s'agit ici des patrons qui ne respectent pas les dispositions du Chapitre II, Art. 5 à 8 de la loi du 9 avril 1928 sur la protection du travail des mineurs, (conditions d'âge, de santé, d'études, durée du travail, etc.) ou qui ne remplissent pas les conditions de forme exigées pour la conclusion du contrat d'apprentissage.

Des difficultés d'interprétation s'élèvent en ce qui concerne le renvoi à l'article 6 opéré par l'art. 29.

L'article 6 dispose que « le contrat d'apprentissage » doit être fait par écrit sous la sanction prévue par » l'article 29 ». Il contient ensuite une énumération des mentions que le contrat doit contenir, mais ne prévoit aucune sanction pénale pour l'omission de celles-ci. Nous croyons donc qu'en ce qui concerne

le renvoi de l'article 29 à l'article 6, l'absence de discernement de la nature des dispositions que cet article contient, est dû à un oubli du législateur.

Ce ne pouvait pas être, selon notre avis, l'intention du législateur de sanctionner plus sévèrement des formalités de si peu d'importance, que les obligations principales du patron et de l'apprenti.

Puisque nous sommes en face d'un texte pénal, c'est l'interprétation la moins stricte, celle dans le sens de l'article 6, qui doit être adopté. C'est elle qui, d'ailleurs, correspond seule à l'équité, surtout si on prend en considération la sévérité disproportionnée des peines infligées.

Les patrons atteints d'une incapacité quelconque, prévue par les articles 3 et 4 de la présente loi (Voir le Chapitre concernant les incapacités spéciales et le déchéance du droit d'employer des apprentis, p. 20) seront punis, s'ils prennent des apprentis, d'une amende de 1000 à 5000 lei. En cas de récidive, ils sont passibles, en outre, d'un emprisonnement d'un mois. (Art. 30).

La loi punit donc, avec une rigueur extrême, les infractions à ses prescriptions. C'est pourquoi la détermination des éléments constitutifs de l'infraction a une importance considérable. Pour que les peines prévues pour la violation des dispositions sanctionnées soient applicables, il faut que le contrat intervenu entre le patron et l'apprenti corresponde à la définition légale du contrat d'apprentissage. Nous avons déterminé la nature et les caractéristiques de la nouvelle forme de ce contrat, en expliquant les termes de la définition légale et en prenant en considération l'intention du législateur.

Il s'agit de la notion nouvelle de l'apprentissage

qui a pour objet la formation professionnelle méthodique, pratique, et, dans la mesure du possible, théorique, de l'apprenti. Une telle nature juridique de la convention intervenue entre maître et apprenti doit être prouvée, pour que la sanction soit applicable à celui-là.

Ainsi la pénalité n'est pas encourue si l'enfant est simplement embauché sans aucun engagement formel du maître de lui enseigner la profession. Il en va de même, si le maître ne promet d'apprendre à l'apprenti que la pratique de la profession sans stipuler de lui donner une formation méthodique professionnelle.

En outre, le simple emploi d'enfants, en vertu d'un contrat de travail, ne pourra naturellement être assimilé à un contrat d'apprentissage.

La nécessité de préciser les modalités d'application des pénalités est apparue d'une manière analogue à propos de la loi française de 1918 qui modifie la notion de l'ancien contrat d'apprentissage, contenue dans le Code du Travail (loi de 1851). M.

Abel Durant déclare : « Qu'il ne peut y avoir » deux notions juridiques du contrat d'apprentissage : l'une quand il s'agit des avantages reconnus » par la loi au contrat, qui serait la notion de la formation professionnelle méthodique et complète » (dans la loi roumaine : méthodique, pratique et » théorique) ; l'autre, qui serait celle de l'apprentis- » sage de fait », (1) car ce n'est pas un fait discutable qu'il existe des enfants de l'âge normal de l'apprentissage qui travaillent dans le commerce et l'industrie sans se destiner à devenir des ouvriers qualifiés, qui ne sont donc pas des apprentis.

(1) Rapport cité de M. A. Durand, p. 170.

Une autre question est de savoir si la sanction est encourue par le patron qui a signé le contrat alors que la signature du représentant légal de l'enfant n'y figure point. Etant donné que le contrat écrit n'existe pas juridiquement sans la signature des deux parties, la réponse n'est pas douteuse : la pénalité doit être infligée.

Par conséquent, le patron doit renvoyer l'enfant si le représentant légal de celui-ci a refusé de signer le contrat, faute de quoi il devient passible de la sanction.

C'est là un point faible de la législation qui va à l'encontre des intentions du législateur, celles-ci étant de renforcer l'apprentissage. Or l'apprentissage de fait non constaté par un contrat écrit n'est pas toléré.

La loi comporte encore d'autres sanctions pénales.

Si un patron détourne d'une manière directe ou indirecte un apprenti déjà lié par un contrat d'apprentissage enregistré, il doit être puni d'une amende de 1000 à 3000 lei. En cas de récidive, l'amende est de 3000 à 10.000 lei et le droit du patron d'employer des apprentis doit être temporairement suspendu.

Le patron lésé peut parallèlement exercer une action en dommages et intérêts (art. 31).

Une amende de 500 à 1000 lei est infligée au patron qui emploie sciemment un apprenti qui est lié par un contrat d'apprentissage non encore expiré, bien qu'il ne se soit pas rendu coupable d'une incitation directe ou indirecte. Les dommages et intérêts sont dûs aussi en ce cas au patron lésé. (art. 32).

Cette responsabilité est encourue si l'apprenti détourné est employé même dans une autre qualité.

L'apprenti âgé de 18 ans et plus est personnellement responsable en cas d'inexécution du contrat d'apprentissage, pour tous les dommages causés par son départ. S'il est mineur de 18 ans, sa responsabilité est assumée par son représentant légal. Toutefois, l'article 19 considère que le contrat d'apprentissage est résolu d'une manière tacite, si l'absence non motivée de l'apprenti pendant deux mois n'est pas suivie de l'opposition ou de la demande en dommages et intérêts du patron. En ce cas, aucun dommage-intérêt n'est dû et l'apprenti peut valablement s'engager chez un autre patron. Mais lorsque le patron a fait opposition et que l'apprenti ne retourne pas chez lui, il perd son droit acquis au temps de l'apprentissage déjà exécuté. Donc ce temps ne doit pas être légalement incorporé dans le contrat d'apprentissage ultérieur. Mais prenant en considération les connaissances éventuellement acquises par l'apprenti, nous croyons que rien ne s'oppose à une incorporation conventionnelle.

Le représentant légal qui a provoqué ou facilité la cessation de services de l'apprenti doit être puni d'une amende de 1000 à 2000 lei.

Toute personne coupable d'une telle provocation ou facilitation est passible de la même amende. Elle est solidairement responsable avec le représentant légal pour les dommages résultant de la cessation des prestations de l'apprenti (art. 34).

Si la fuite de l'apprenti a pour cause les insultes du patron ou de ses employés, les responsabilités et sanctions pénales ci-dessus énoncées ne sont pas encourues (art. 35).

Les dommages-intérêts civils et les pénalités en-

courues pour les infractions à la loi et aux obligations contractuelles ne peuvent être appliquées que sur la base des décisions motivées des juridictions professionnelles fonctionnant à côté des Chambres du Travail (art. 36). Les amendes sont affectées aux buts des Chambres du travail. Ces buts ne sont pas précisés par la loi et nous croyons qu'une affectation en faveur des institutions d'apprentissage aurait été plus équitable.

*
**

REMARQUES FINALES. — Nous avons essayé de dégager la valeur juridique et économique de la loi sur le contrat d'apprentissage à l'occasion du commentaire et de l'interprétation des diverses institutions qu'elle a créées. Elle pose certaines entraves, plus ou moins justifiées, à la liberté du travail et à la liberté des conventions.

Nous croyons que le rôle de l'administration est un peu exagéré dans cette institution essentiellement d'ordre professionnel.

Les sanctions nous paraissent excessives et la possibilité d'appel est insuffisamment assurée.

La définition de l'objet est imprécise, et laisse une grande part à l'arbitraire.

Néanmoins, le contrat d'apprentissage stabilise des rapports juridiques très variés avec une grande précision. Mais il faut qu'il soit assez souple pour pouvoir s'adapter aux conditions variables des différentes professions.

Les professions sont seules compétentes en ce qui concerne la détermination des clauses et modalités du contrat d'apprentissage.

La tendance éventuelle des organismes centraux d'exprimer les besoins des professions en formulaires obligatoires et de fixer d'une manière rigide les stipulations du contrat d'apprentissage comporterait de graves dangers pour l'avenir de l'institution.

DEUXIEME PARTIE

ORGANISATION MODERNE DE L'APPRENTISSAGE DANS LES CADRES DE LA RATIONALISATION

Inefficacité de la réglementation légale des conditions de l'apprentissage du point de vue de l'évolution des méthodes et moyens propres à cette institution. — Les inconvénients économiques de l'inactivité du patronat en matière d'apprentissage. — Les causes économiques de la sous-estimation de la valeur des occupations manuelles. Le problème du recrutement des apprentis. La rémunération du travail. Les salaires modernes. — Les caractéristiques du bon ouvrier dans l'économie industrielle rationalisée et le problème de la rétribution de l'ouvrier qualifié et de la main-d'œuvre. — La rationalisation et la direction des prix. — Les méthodes de l'apprentissage. — Les difficultés d'introduction des méthodes rationnelles en Roumanie. La Crise. Les lois sociales. Les réformes possibles et leur portée sociale.

**INEFFICACITE DE LA REGLEMENTATION LEGALE DES
CONDITIONS DE L'APPRENTISSAGE
DU POINT DE VUE DE L'EVOLUTION DES METHODES
ET MOYENS PROPRES A CETTE INSTITUTION**

Les dispositions protectrices du contrat d'apprentissage ne sont pas de nature à assurer la formation professionnelle de l'apprenti. La connaissance parfaite du métier ne résulte pas des dispositions de la loi qui imposent aux apprentis des obligations scolaires et aux patrons de vagues obligations de formation professionnelle. Le contrat d'apprentissage et toute la législation protectrice des apprentis donnent une grande précision et une grande stabilité aux rapports juridiques naissant de l'institution de l'apprentissage, mais ne visent point les méthodes et les moyens intrinsèques de l'apprentissage.

Dans la première partie de cet ouvrage, nous avons constaté l'intention ferme du législateur de renforcer l'apprentissage, mais nous avons été obligé de remarquer que cette intention n'était guère sortie du domaine des discussions parlementaires pour entrer dans la voie des réalisations. D'ailleurs, M. Raducanu lui-même ne se fait pas de grandes

illusions sur la valeur économique de la loi concernant le contrat d'apprentissage. Ceci ressort de la partie suivante de son rapport : « Par le contrat d'apprentissage, nous n'avons pas la prétention de résoudre le problème. Nous abordons seulement un des côtés du problème en attendant que ses autres faces soient l'objet d'une législation future ». (1)

Nous avons même remarqué que certaines dispositions de la loi vont à l'encontre du but du législateur et créent des difficultés en ce qui concerne le développement de l'apprentissage. Le formalisme excessif qui ne se soucie pas du problème de la signature des contrats écrits par le nombre considérable d'illettrés existant dans la classe où se recrute une grande partie des apprentis ; la sanction trop sévère des dispositions législatives ; les déchéances prononcées sans possibilité d'appel, tout ceci n'est pas de nature à développer l'ampleur de l'institution.

Le contrôle des mesures protectrices sera largement assuré par le fonctionnement des organes d'inspection du Ministère du Travail. Mais le contrôle de la capacité professionnelle n'est point institué. Après un apprentissage de 4 ans au maximum, l'apprenti est considéré comme ouvrier qualifié, sans égard à sa capacité réelle, effectivement acquise pendant l'apprentissage.

L'absence d'un examen à la fin de l'apprentissage n'est pas de nature à remédier à la cause des plaintes des industriels Roumains en ce qui concerne la qualité inférieure de la main-d'œuvre qualifiée. Nous ne pensons pas que cet examen doive être institué par voie législative, car l'apprentissage est une institution essentiellement d'ordre professionnel qui doit sauve-

(1) Rapport de M. le Ministre Raducanu. p. 43.

garder ce caractère d'autonomie pour pouvoir répondre aux exigences variées de la vie industrielle. La nécessité de sa souplesse et de sa capacité d'adaptation aux circonstances nouvelles ne font qu'accentuer en cette matière le rôle des professions et du patronat.

LES INCONVENIENTS ECONOMIQUES DE L'INACTIVITE DU PATRONAT EN MATIERE D'APPRENTISSAGE

Malheureusement, la formation d'ouvriers qualifiés pour les besoins futurs de l'industrie n'est pas une très grande préoccupation des industriels roumains. Si la bonne volonté existe dans l'élite des patrons, elle se manifeste d'une manière inorganique. Les unions et fortes organisations qui seraient capables d'accomplir une œuvre positive et qui pourraient donner une pleine efficacité aux initiatives patronales dispersées, n'ont pas encore réalisé leur tâche de toute première importance.

Les patrons isolés par la concurrence, préoccupés par la lutte incessante nécessaire pour assurer la bonne marche de leur entreprise au milieu des sérieuses difficultés économiques actuelles, ne peuvent, ou ne veulent pas, supporter les charges et les complications résultant de l'application des méthodes rationnelles. Ceci résulte d'une part de leur ignorance du mécanisme des procédés scientifiques, et d'autre part, de ce que les éléments complémentaires de cette organisation rationnelle, comme l'organisation scienti-

lique du travail et l'orientation professionnelle, leur font complètement défaut.

En général, même l'élite des entrepreneurs partage les préjugés répandus par les doctrinaires de la décadence de l'apprentissage (1) sans s'apercevoir qu'e même pendant la durée normale du contrat d'apprentissage, une organisation méthodique est susceptible de tirer un plus grand rendement des apprentis, qu'une exploitation sans égard à l'éducation professionnelle et aux intérêts futurs de l'industrie qui a un besoin impérieux de posséder une main-d'œuvre expérimentée.

Ils subissent une double perte à cause de cette inactivité. D'une part, ils perdent la différence entre le rendement obtenu par leur propre méthode et le rendement optimum réalisable par l'application des méthodes avancées.

D'autre part, en continuant à produire avec une main-d'œuvre de basse qualité, ils payent un salaire relativement élevé, fixé par le jeu des forces syndicales et par la loi du marché du travail.

(1) Nous ne contestons pas l'existence d'une décadence (numérique) de fait dans les pays de grande industrie à la fin du XIX^e siècle. Mais nous ne pouvons pas admettre la considération de ces faits relevés par les statistiques, comme une conséquence nécessaire d'une forte spécialisation industrielle.

LES CAUSES ECONOMIQUES DE LA SOUS-ESTIMATION DE LA VALEUR DES OCCUPATIONS MANUELLES LE PROBLEME DU RECRUTEMENT DE APPRENTIS

La fixation du salaire par des forces économiques aveugles ne contenant aucun des éléments d'une justice rétributive ou d'une rémunération moderne, a pour conséquence la quasi-uniformité du salaire du plus grand nombre des ouvriers qualifiés, pendant toute la durée de leur activité. Ce manque de perspectives et cette immobilité expliquent la répugnance de la classe bourgeoise et en général de la plupart des hommes ambitieux, à choisir une profession manuelle. En effet, les enfants, après leur long apprentissage, ne pourront tirer un plein profit de leur travail, quel que soit le rendement économique de leur activité productrice. Les autres occupations assurent généralement la totalité des avantages des efforts économiquement utiles. Mais les ouvriers ne sont pas stimulés à faire de grandes dépenses d'énergie, car même en meilleur cas, ils n'obtiendront qu'une fraction minime des utilités créées par leur activité supplémentaire.

En Roumanie, la durée de l'apprentissage est limitée à 4 ans, mais dans l'état actuel des méthodes employées le degré de formation professionnelle acquis pendant l'apprentissage est relativement assez bas. En général, on est obligé de travailler encore pendant trois ou quatre ans pour acquérir une certaine indépendance et une connaissance plus approfondie du métier. D'ailleurs, ce fait n'est pas exclusif à la Roumanie.

En Angleterre, par exemple, on fait un apprentissage durant cinq ans environ, et ensuite on travaille encore comme « petite main » pendant deux ans. M. Bayle écrit : (1) « Comment un homme instruit de son métier résisterait-il à la démoralisation, lorsqu'il voit des manœuvres, des gardiens, des balayeurs, des employés de tramway, recevoir un salaire aussi élevé que le sien, du jour au lendemain, ne sachant rien faire, alors qu'il lui fallut sept ans de préparation, sans même avoir encore, au bout de ce temps, la pleine possession de son métier si difficile » ?

Ici se pose la question de la distinction des ouvriers qualifiés et des ouvriers non qualifiés, mais spécialisés dans un nombre très restreint de tâches, qui sont classées par les associations ouvrières anglaises parmi ces premiers. Exécutant avec une grande vitesse les simples opérations dans lesquelles ils se sont spécialisés, ils gagnent quelquefois davantage, que ne le font les ouvriers qualifiés qui ont fait un long apprentissage et connaissent à fond le mécanisme de leur métier. M. Legros, ingénieur-conseil anglais, constate que « L'ouvrier habile s'est trouvé ainsi dans une situation très précaire : Le public le confond avec le manœuvre dont il a à se plaindre ; les syndicats ne s'occupent pas de lui et le patron lui-même n'attache assez d'importance ni à sa formation, ni à son recrutement. Sa situation, souvent inférieure à celle du manœuvre, n'est en rien proportionnée à son habileté, ni aux sacrifices qu'il a faits pour l'acquérir. Dans ces conditions, son recrutement devient de plus en plus difficile et,

(1) Bayle: Les hauts salaires, p. 402.

si l'on n'y prend garde, il pourrait bien disparaître complètement ». (1)

C'est donc le problème du recrutement des apprentis qui se pose à cette occasion avec toute son acuité.

Nous avons déjà souligné l'importance économique de l'abondance du nombre des candidats à l'apprentissage et l'intérêt qu'il y avait à ce qu'ils soient de qualité satisfaisante.

Le premier élément de ce problème ne peut être résolu que par une propagande énergique, susceptible de mettre en honneur le travail manuel en combattant cet état d'esprit généralement dominant qui consiste dans une surappréciation de la valeur sociale d'autres emplois plus distingués en apparence.

Le second de ces éléments ne peut recevoir une solution qu'au moyen de l'élévation du niveau des écoles primaires, d'une part ; et, d'autre part, par l'attribution d'une plus juste rétribution aux ouvriers qualifiés, ce qui tendrait à augmenter la valeur économique des occupations manuelles. Ceci s'accomplira par le jeu des éléments rationalisés de l'économie industrielle qui exige le renforcement du pouvoir d'achat du public par le paiement de hauts salaires. C'est là un principe fondamental de la rationalisation dont l'effet stimulant serait susceptible de changer même les préjugés d'ordre moral si répandus en Roumanie et dont la nature sera plus complètement étudiée dans notre chapitre sur l'Industrialisation et l'Apprentissage, dans lequel nous faisons un examen plus approfondi des sources et de la nature du facteur travail en Roumanie.

(1) Bulletin de la Société des Ingénieurs civils de France. Sept. 1925.

LA REMUNERATION DU TRAVAIL

LES SALAIRES MODERNES

L'immobilité du « standard of life » des ouvriers et l'incapacité d'adaptation du salaire à la productivité individuelle résultent de la méconnaissance des mesures exactes du travail exécuté et des tarifs des différents salaires modernes, « qui permettent d'augmenter le salaire sans enfreindre les lois économiques générales inéluctables, qui exigent que le produit abondant et rapidement exécuté diminue de prix, pour en permettre l'écoulement ». (1)

Dans les vastes domaines de l'activité industrielle, cette mesure exacte du travail manuel existe et elle est déjà très largement appliquée aux Etats-Unis et dans certaines grandes entreprises de l'Europe occidentale.

En ce qui concerne la rémunération exacte des efforts utiles de l'ouvrier, elle constitue le contenu de nombreuses formules modernes qui, judicieusement appliquées, assurent une justice relative dans la rétribution du travailleur.

Les anciens systèmes de salaires, malgré leur persistance millénaire, sont défectueux du point de vue social et du point de vue économique.

Le salaire au temps, le plus ancien, et le plus largement répandu, a certains avantages pratiques qui expliquent que, même en présence d'une déchéance théorique qui n'est guère contestée, il subsiste et va continuer de subsister pour la rémunération de certaines catégories de fonctions.

(1) Bayle: Les hauts salaires, p. 399. Paris 1927. Alcan.

Il est applicable d'une manière très commode aux travaux de l'agriculture, de l'administration et aux fonctions de surveillance. Dans certains travaux industriels dont la quantité et la qualité ne peuvent être précisément déterminées, il l'emporte, malgré ses imperfections, à défaut d'un système plus approprié.

Mais, du point de vue théorique, ce système ne peut pas être défendu. Il s'écroule sous le poids de ce fait évident que la simple présence à l'atelier ne peut pas être considérée comme un critère de la rémunération.

En outre, « le salaire au temps n'augmente point l'intérêt de l'ouvrier pour le travail et n'encourage suffisamment ni son attention, ni l'effort pour s'habituer à certaines pratiques utiles. Ce salaire est bon pour les ouvriers vite fatigués et vite satisfaits ». (1)

« Ce mode de rémunération n'a rien de scientifique et ne saurait trouver place dans une organisation moderne de l'industrie ». (2)

Mais l'application de certaines mesures complémentaires permet de corriger les imperfections du salaire au temps. L'ouvrier peut assumer, dans le contrat de travail, l'obligation d'exécuter une tâche déterminée, un minimum de travail. Dans les ateliers organisés « à la chaîne » le rythme du travail crée une solidarité technique entre les ouvriers placés à côté de la chaîne. Le geste de l'un est conditionné par l'accomplissement d'une tâche antérieure de l'au-

(1) Yovanovitch : Le rendement optimum du travail ouvrier. Paris 1923. Payot, p. 42.

(2) Taylor : A pièce rate system S10, 17 et suiv. cité p. Yovanovitch.

tre. Et tout ceci dans le temps accordé par le mouvement rythmique de la chaîne qui s'avance sans se soucier du retard de l'homme, dont la moindre faiblesse ou le moindre désordre empêche le fonctionnement normal de tout le mécanisme.

Les systèmes anciens de salaires à la production (salaires aux pièces, salaire à la tâche et salaire à forfait) ont un effet stimulant sur la production quantitative de l'ouvrier. Cette forme de salaire « encourage l'ouvrier à travailler dans les limites de ses forces et aussi à s'ingénier pour trouver les moyens d'une production plus rapide ». (1) Mais il est en opposition avec la volonté des ouvriers qui luttent, avec raison, d'une manière persistante, contre l'introduction de ce système de rémunération.

En effet, le salaire aux pièces (ou tout salaire simple à la production) conduit très souvent au surmenage et abaisse, à la longue, la productivité de l'ouvrier. Il a pour conséquence la création de mauvaises habitudes. M. Yovanovitch remarque que « les ouvriers flânent pendant des journées entières, pour se surmener ensuite. Il se forme une mentalité spéciale, une conception de la vie dépourvue de discipline, de stabilité et d'ordre ». (1)

La fixation du salaire aux pièces provoque des discussions et crée une hostilité acharnée entre les ouvriers et le patron. L'état d'esprit des ouvriers est surtout agité à l'occasion de l'introduction de nouveaux types de fabrication, dans les périodes d'essai et de détermination de la base de rétribution. Toute donnée exacte ou scientifique fait, complètement défaut, et les ouvriers craignant une réduction

(1) Yovanovitch : op. cit. p. 47.

(1) Yovanovitch : op. cit. p. 47.

ultérieure de leur salaire, traînent sur le travail. C'est le « freinage » causé par la défiance des ouvriers à l'égard du patron qui pourrait « rogner » le salaire aux pièces si l'ouvrier augmentait considérablement sa production.

Le freinage et en général la sous-production sont devenus des formules et moyens de combat des syndicats. M. Legros écrit, sur le grand ralentissement anglais, les passages suivants : « Le maçon qui posait en 1889 plus de 1400 briques par jour, n'en pose plus que 280 ; la bâtisse devient impossible. Peu importe ; tant que les maisons seront constituées en briques, les briqueteurs anglais demanderont l'application de leur règlement. Si, l'on change les procédés de constructions et les matériaux, ils réclameront encore le droit de construire les maisons, à l'exclusion de toute autre corporation, et de restreindre leur production, même si les maisons devaient être construites en tôle, à la manière des navires. Comme il y a beaucoup de chômeurs en Angleterre, on continue à prétendre actuellement que les perceuses à mèches multiples devraient avoir un homme par mèche ». (1)

« Pour de gros découpages au chalumeau oxy-acétylénique, deux hommes suffisent, alors qu'il en fallait autrefois 22 ; les ouvriers ont demandé que les vingt autres fussent payés pour regarder les deux premiers ». (2)

En effet, la grande masse des ouvriers n'ayant aucune formation économique, vient — sous l'influence de formules de combat suggestives, mais irréa-

(1) Legros. Ingénieur-conseil Anglais: Bulletin de la Société des Ingénieurs civils de France. Sept. 1925.

(2) Idem.

lisables en pratique, — avec des prétentions exagérées qui doivent nécessairement échouer devant les lois impérieuses des mouvements économiques. Ces tendances sont très bien caractérisées par les passages spirituels de M. Legros.

Mais le grand « freinage » et le grand ralentissement ne sont que des conséquences du manque de données scientifiques et de l'arbitraire patronal dont les effets fâcheux ne peuvent recevoir aucun autre remède que l'organisation scientifique du travail. Les ouvriers ne peuvent jouir d'aucune stabilité en ce qui concerne leur salaire réel. Avec le changement du prix de façon, ou avec l'accroissement de la cherté de la vie, le gain normal des ouvriers peut être compromis.

Ici se pose la question de l'échelle mobile qui est un correctif de rémunération. Il consiste dans l'augmentation ou la diminution des salaires, suivant un pourcentage convenu à l'occasion de chaque hausse ou baisse du prix de vente des marchandises fabriquées. M. Bayle remarque que ce système empêche de jouer la concurrence intérieure « pour exploiter à fond et longuement la clientèle nationale, et mieux encore la clientèle des nations étrangères, on vend à la hausse, on bloque les prix ; et si un patron tentait de s'ouvrir des débouchés en réduisant des profits excessifs, la grève l'en empêcherait ». (1)

L'organisation des équipes et leur rémunération sur la base du tonnage des produits obtenus est sus-

(1) Bayle. op. cit. p. 58. V. la grève des mineurs anglais en 1926.

L'échelle mobile peut être basée sur l'indice de cherté de vie ; elle a la même matière et des conséquences encore plus fâcheuses.

ceptible de donner, en certaines catégories de travaux, de bons résultats et de remédier aux imperfections du salaire au temps, mais elle a les mêmes inconvénients que les autres formes de salaire simple à la production et en outre elle est en opposition avec certains éléments de l'organisation scientifique, comme l'humanisation de l'industrie et l'individualisation du travail, qui adoucissent la mécanisation de l'activité humaine.

*
**

Le salaire moderne, quelle que soit la formule inventée pour son application dans la pratique, est une forme de rémunération de l'ouvrier d'après l'effort qu'il a fourni et dont l'utilité économique est précisément calculée d'après tous ses effets concrets.

« Le salaire moderne n'est pas un tarif simple payant seulement la durée du travail (présence à l'atelier, ou seulement la production ; les deux éléments sont indissociables) ; il paie la productivité, la vitesse de production ». (1)

« Il comporte deux caractères : l'un surtout social, l'autre surtout industriel qui sont liés aux deux facteurs apparents : le côté social au salaire de base ; le côté industriel à la prime ». (Le salaire est donc égal au salaire de base, plus la prime). L'arbitraire patronal peut jouer en effet en ce qui concerne le facteur salaire de base, mais en moyenne il est très restreint, et il est limité par le prix de vente du produit industriel, par les lois économiques ; et, d'autre part, par les syndicats et la coutume locale concernant le salaire usuel. « Quant au facteur indus-

(1) Bayle: op. cit. p. 54.

triel (prime), qui détermine le supplément du salaire, il est aussi arbitraire, mais il ne peut descendre au-dessous d'une certaine valeur, sous peine de ne pas atteindre le but recherché, l'activité volontaire de l'ouvrier ». (1)

M. Frank B. Gilbreth a, le premier, conçu le Système du Salaire Moderne et l'appelle : le « Three rates system ». Il se compose d'un salaire fixe à la journée, payé à tous les ouvriers de l'usine, d'un salaire moyen payé à l'ouvrier qui a accompli une tâche déterminée, suivant les prescriptions, et d'un haut salaire qui comporte une prime attribuée à l'ouvrier qui a exécuté sa tâche d'une manière irréprochable, du point de vue qualitatif.

Nous ne pouvons pas analyser dans les cadres de ce chapitre les nombreuses formules de salaire aux primes qui ont trouvé leur application, avec un plus ou moins grand succès aux Etats-Unis. Nous voulons plutôt dégager le caractère commun de tous ces systèmes. Ils se composent toujours d'un salaire de base, élément fixe, et d'une prime, élément variable. La prime peut être déterminée d'une manière empirique ou d'une manière scientifique. Dans le premier cas, la prime est basée sur l'expérience et sur des estimations ; dans le second, sur des données précises, déterminées par les moyens de l'organisation scientifique de Taylor.

La connaissance du temps minimum, nécessaire pour exécuter une tâche déterminée, est une condition préalable à la fixation du « temps-type », du « temps nécessaire » et ensuite du salaire. Ce temps minimum est déterminé par la vitesse d'exécution du meilleur ouvrier, travaillant selon les prescriptions

(1) Bayle: op. cit. p. 143.

scientifiques, dans une usine parfaitement organisée, à l'aide des meilleurs outils.

Le « temps type » est composé du temps minimum, plus la moitié de la différence entre le « temps moyen » et le temps minimum.

Cette méthode de fixation, n'est qu'une des solutions possibles de la question, mais elle semble être la plus pratique et la plus fortement conseillée par l'expérience. (1)

Enfin il faut déterminer le « temps nécessaire » pour l'exécution d'un travail déterminé par la déduction des effets ralentissants du « retard » et de la « fatigue ». « La méthode Taylor ne manque pas de prendre en considération ces facteurs de déperdition, sans lesquels sa systématisation de la « mécanique humaine » resterait dangereusement incomplète. Tout le progrès de l'humanisation de l'usine tend dans le même sens ». (1)

Le « temps type » doit donc être augmenté des déperditions causées par ces deux facteurs. Le pourcentage de cette augmentation ne peut être déterminé uniformément pour toutes les tâches, car l'intensité de la fatigue varie suivant la nature des travaux. En ce qui concerne les retards réguliers et inévitables (faux mouvement, un outil tombé), ils dépendent aussi du genre de travail. On obtient ainsi le temps nécessaire qui justifie l'attribution d'une prime dont la grandeur et la nature (constante, progressive) dépendent du système utilisé.

La conception moderne fait du salaire une fonction de la vitesse de production. (2)

(1) V. Cestre : *Production industrielle et justice sociale en Amérique*, Paris, Gavier Frères, 1921, p. 32.

(1) Cestre, op. cit. pp. 33, 34.

(2) V. Bayle: op. cit.

Il incite le bon ouvrier, autrefois découragé par les anciens tarifs et ayant perdu le goût du travail, à un effort raisonnable. (1)

La force stimulante du salaire moderne est considérable. Mais celui-ci ne peut donner son plein rendement que dans les cadres d'une organisation dont tous les éléments sont rationalisés. L'introduction de toutes sortes d'« adjuvants » du salaire moderne qui le complètent et qui assurent un minimum de bien-être et de sécurité aux ouvriers ; (2) l'élévation de leur niveau intellectuel et moral, nécessaire pour faciliter la compréhension de ces mécanismes compliqués, et pour leur permettre d'utiliser les avantages qui leur ont été concédés, ce sont là des réformes urgentes qui doivent être réalisées dans l'avenir.

Nous apercevons donc le rôle immense de l'éducation et de l'instruction professionnelles, qui sont seules susceptibles de démontrer l'utilité pratique de l'organisation scientifique de l'industrie.

L'apprentissage, adjoint à une éducation économique et à une culture générale, conditionne la rationalisation. Car c'est un principe fondamental de la rationalisation que les hauts salaires et une production abondante doivent aller de pair, pour abaisser les prix de vente et augmenter la capacité d'achat du marché.

En démontrant aux apprentis pendant la durée de l'apprentissage ces faits fondamentaux et la nature des salaires modernes, on transforme la men-

(1) V. Bayle : op. cit.

(2) V. Voyanovitch : op. cit., p. 120 et suiv.

talité ouvrière et on crée chez les générations futures un état d'esprit favorable au développement de la solidarité entre les ouvriers et le patronat.

*
**

LES CARACTERISTIQUES DU BON OUVRIER DANS L'ECONOMIE INDUSTRIELLE RATIONALISEE ET LE PROBLEME DE LA DECADENCE DE L'APPRENTISSAGE

Nous devons déterminer ici les qualités requises en la personne du bon ouvrier, de l'ouvrier répondant aux exigences de l'industrie moderne. Par cela, nous allons fixer le but vers lequel l'apprentissage doit évoluer, et exposer les contingences nouvelles de cette institution.

L'ouvrier de la période artisanale devait posséder des qualités multiples, des connaissances techniques et théoriques de la profession, une conception d'ensemble de toute son œuvre, une perfection complète dans l'exercice de son métier, même la culture générale nécessaire pour la formation des apprentis.

M. Legros constate qu'« un observateur superficiel sera tenté de croire à la décadence de l'artisan d'autrefois, et se figurerait volontiers que l'habileté n'a plus sa place dans l'industrie, qu'elle en a été chassée par la monotonie ». (1)

Avec l'évolution du machinisme, avec la spécialisation extrême des tâches, il semble à première

(1) Legros: op. cit.

vue que la nécessité de la formation de l'ouvrier devienne insignifiante. M. Philippe déclare que le Taylorisme, par son extrême subdivision des tâches et son étude des mouvements élémentaires, enlève à l'ouvrier les connaissances techniques qui faisaient jadis sa fierté.

Béatrice et Sydney Webb écrivent que la formation professionnelle par l'apprentissage, qui n'est ni démocratique, ni scientifique, ni économique, est destinée à disparaître. La pratique déplorable qu'ont les contremaîtres d'embaucher n'importe quel ouvrier qui s'est présenté à l'usine, convaincus qu'en cas d'application d'un bon système de salaire aux pièces, chacun saura remplir la tâche qui lui est confiée, constitue, en effet, un argument en faveur de cette opinion. Mais cette thèse est, selon notre avis, manifestement fausse, parce qu'elle vise la suppression de l'institution sans regarder les motifs qui la nécessitent. Il faudrait plutôt faire disparaître les vices fâcheux de la routine, et réformer le caractère de l'apprentissage en le rendant économique, scientifique et démocratique.

On a souvent affirmé que le machinisme allait éliminer la manufacture, et que la rationalisation était dirigée essentiellement contre la main-d'œuvre qualifiée qui serait lentement supplantée par une manœuvre aussi capable d'exécuter ses tâches automatiques. (1) Mais ces affirmations sont très souvent tendancieuses. Tout d'abord, il y a, et il y aura toujours des métiers et des activités où l'effet de la rationalisation est insignifiant. Les travaux de précision, les montages, les travaux artistiques, néces-

(1) Sadrin: Les aspects sociaux de la rationalisation. Thèse, Paris, 1929.

siteront toujours une main-d'œuvre qualifiée. Le machinisme est dirigé surtout contre la manœuvre exécutant les manutentions des matières premières ; le chargement des trains et des bateaux au moyen de grues, les installations de transport à l'intérieur des usines, etc... évitent l'embauchage d'un nombre très considérable d'ouvriers non qualifiés.

M. Sandrin (2) remarque que c'est justement ce manque d'ouvriers sans compétence qui a entraîné un progrès important du machinisme aux Etats Unis.

L'évolution du machinisme, la rationalisation, comme toute transformation économique, suppriment bien certains emplois, mais en créent de nouveaux. La préparation des travaux pour les machines, la conduite de ces machines doivent être confiées aux ouvriers qualifiés, parce qu'elles coûtent cher et doivent fonctionner avec une vitesse maxima. Elles doivent être entretenues avec beaucoup de soin par des spécialistes. Les travaux antérieurs au montage, dans les ateliers à la chaîne, nécessitent une main-d'œuvre qualifiée, douée d'attention et d'intelligence. Le progrès de la technique et la rationalisation transforment le caractère de l'activité professionnelle. L'extrême division du travail ne permet pas d'exécuter individuellement la confection intégrale d'un produit. Elle exige la perfection dans les tâches élémentaires qui permet l'avancement à l'accomplissement de tâches toujours plus compliquées. On connaîtra, de telle manière, tout le mécanisme d'une profession déterminée, en apprenant l'exécution des diverses opérations dont elle se compose.

(2) Sadrin: op. cit. p. 75.

Mais l'avancement exige des aptitudes, de grands efforts d'attention et d'intelligence et forme un ouvrier apte à exécuter différentes tâches. Il peut être chargé de travaux courts, mais difficiles, et au besoin de remplacer les ouvriers spécialisés aux diverses machines, « afin de ne pas immobiliser un outillage coûteux, sans que sur aucune de ces machines il soit capable d'être l'égal du virtuose d'une seule opération spéciale, comme tel peut être le cas de l'ouvrier absent façonné par une longue habitude, » (1)

**

LE PROBLEME DE LA RETRIBUTION DE L'OUVRIER QUALIFIE ET DE LA MANŒUVRE

La question compliquée de la rémunération de l'ouvrier qualifié, qui est capable de faire tous les travaux de métier, qui travaille bien, mais pas toujours si vite et si économiquement que les hommes spécialisés dans des opérations très restreintes, est résolue par M. Bayle dans les termes suivants :

« Pour le manœuvre spécialisé, comme pour l'habile ouvrier (qualifié), le règlement du salaire comporte l'examen de deux facteurs : la qualité du travail et la quantité horaire ou vitesse de production ». (1)

« Mais ces deux facteurs diffèrent de nature dans l'un et l'autre cas ; la qualité du travail du manœuvre est d'ordre inférieur, manuel ; ... elle s'ap-

(1) Legros: op. cit.

(1) Bayle: op. cit. pp. 404-405.

précie à l'aide d'instruments de contrôle..., quant à la qualité, elle s'exprime plus facilement encore par un nombre concret, tant d'unités d'ouvrage par heure», (2) par une vitesse qui est susceptible de mesurer l'effort, étant donné que la vitesse de base doit être connue.

Le salaire comportera donc deux éléments, le salaire de base et la prime ; le tarif de la prime étant déterminé, le salaire devient connu. Salaire = salaire de base plus prime. « Pour l'habile ouvrier, la difficulté est beaucoup plus grande ; la qualité du travail n'est que rarement le fini matériel ; elle n'est plus d'ordre inférieur, mais bien d'ordre supérieur, d'ordre intellectuel au même titre que tous les travaux où l'influence de la pensée, de l'intelligence, est prédominante ; la qualité est représentée par le succès final d'un agencement d'organes, en vue d'un fonctionnement désiré.

« Le bon ouvrier n'est pas apte à préparer le plan d'ensemble d'un engin compliqué ; mais dans son domaine, dans le détail, innombrables sont les cas où l'ouvrier habile sait trouver d'heureuses solutions, surmonter des difficultés que ne sauraient aussi bien résoudre ses chefs ». (1)

« Le bon ouvrier a le droit imprescriptible d'attendre que la qualité de son travail soit reconnue, lors de la fixation de son salaire de base » (2)

« Donc, si le salaire de base du manœuvre spécialisé est S_0O , il est d'intérêt ouvrier, patronal, social, que le salaire de base de l'ouvrier habile soit : $(S'O)$ plus grand que SO ». (3)

(2) Idem.

(1) Bayle: op. cit. p. 405.

(2) Bayle: idem. p. 406.

(3) Bayle: idem. p. 407.

Etant donné que le salaire horaire de base de l'ouvrier qualifié est supérieur au salaire horaire de base du manœuvre spécialisé : « au cas où ils travaillent l'un et l'autre à l'heure sans tenir compte de la vitesse de production, cette différence est permanente ; mais si on fait entrer en ligne de compte le facteur activité (salaire moderne) pour le manœuvre spécialisé, le salaire de ce dernier va augmenter avec son effort volontaire ». (1)

Mais si on ne stimule pas aussi les ouvriers qualifiés à produire bien et vite, au moyen de l'application des méthodes modernes de paiement, des difficultés vont surgir ; ils vont demander une augmentation, ne voulant pas subir la déchéance relative de leur salaire résultant de l'accroissement du gain de la manœuvre.

Pour éviter ces difficultés, la seule solution possible est l'application du salaire moderne aux ouvriers qualifiés. En général, l'introduction de celui-ci s'impose dans tous les cas où c'est possible, en raison des avantages qu'il procure. Avec son application, tous les ouvriers vont travailler bien et vite, dans la mesure de leurs aptitudes et de leur ambition. Et ce sont en principe les ouvriers qui tirent un avantage définitif du salaire moderne, car ce dernier assure une participation aux bénéfices immédiats, par heure ou par journée de travail, sans qu'on tienne compte du bénéfice réalisé par l'exploitation à la fin de l'exercice, bénéfice qui importe seul aux entreprises, et qui est, par nature, aléatoire.

En effet, en cas de généralisation du salaire moderne, et des organisations scientifiques, les entre-

(1) Bayle: op. cit. p. 407.

prises vont continuer à faire faillite, ou à faire de grands bénéfices, car ceci est un résultat inévitable de la concurrence, quelle que soit la mesure où cette dernière est limitée par des tendances monopolisatrices.

Un écart entre la rémunération des ouvriers qualifiés et de la manœuvre est juste et indispensable pour amortir les frais qu'à nécessités un apprentissage long et coûteux. Une confusion entre les hommes de métier et les ouvriers non qualifiés aurait des conséquences fatales au point de vue de l'évolution de l'apprentissage. Tout intérêt d'apprendre à fond le mécanisme d'une profession disparaît et aucune propagande en faveur de l'apprentissage ne serait capable de résoudre le problème du recrutement des apprentis.

*
**

LA RATIONALISATION ET LA DIRECTION DES PRIX

La rationalisation comporte comme second élément principal, en dehors de l'organisation scientifique du travail, la concentration. La réduction du prix de revient ne peut être atteinte que par un outillage perfectionné et par une utilisation méthodique des forces productrices disponibles, en rapport avec la capacité d'achat du marché. Par l'augmentation de celle-ci, une consommation plus forte conditionnera l'emploi de la totalité des moyens de production existants, et même la création de nouveaux capitaux productifs. La rationalisation nécessite l'organisation de cartels, de trusts, ce qui est susceptible de pousser plus loin la division du travail en-

tre les usines. Les exploitations mal organisées, insuffisamment outillées, doivent être fermées en conséquence de la décision des puissances centrales, dirigeant les mouvements de la production de chaque branche d'industrie.

Les mouvements de la production ne sont plus subordonnés exclusivement aux mouvements des prix. On abandonne la théorie des prix régulateurs de la production. On crée des prix de quasi-monopole qui ont des effets bien différents de ceux du monopole absolu. La concurrence peut toujours venir en cas d'exagération des bénéfices, soit par la création de nouvelles entreprises, soit que certains membres du cartel rompent le pacte. (1) L'économie devient plus équilibrée, car l'incertitude concernant les quantités offertes et demandées disparaît. La spéculation, qui est justement basée sur cette incertitude, perd beaucoup de son terrain d'action.

Une certaine stabilisation des prix pourra être assurée au moyen de la politique du crédit qui pourra jouer aussi un rôle régulateur, en cas d'adaptation des diverses sections de la banque d'émission aux différentes branches de l'industrie.

En effet, on dit que les banques d'émission doivent gouverner l'activité économique du pays, diriger la monnaie, de manière à assurer la stabilité de son pouvoir d'achat, la stabilité du niveau général des prix.

La Banque centrale ne se contenterait pas d'assumer le contrôle du marché monétaire. Elle devrait contrôler aussi le marché des marchandises. Au moyen du crédit, elle devrait régler le mouve-

(1) Voir Sadrin: op. cit.

ment général des affaires, ordonner et discipliner ce mouvement. Par là même, la Banque se verra devenir souveraine également sur le marché du travail. Car les variations du chômage sont intimement liées à celles du volume des affaires, et des prix. La stabilité de ces derniers supprimera l'un des principaux facteurs du chômage, l'instabilité de l'emploi. (1)

M. Aftalion démontre les difficultés qui s'opposent à la stabilisation des prix au moyen de la technique des banques d'émission : « Etant donné que le niveau général des prix n'est qu'une abstraction des économistes et que, dans la réalité, il n'y a que les prix des produits particuliers dont les uns peuvent monter, alors que les autres descendent ». (2) Tout de même, il admet une solidarité de fait entre les prix des différents produits dans les cadres des mouvements cycliques alternés et la nécessité de reconnaître l'existence des périodes de hausse et de baisse générale ; mais dans l'état de choses actuel une action générale du crédit sur les prix n'est pas de nature à atteindre le but visé. « Pour entraver l'excès de production de l'industrie automobile, va-t-on accentuer la crise, dont se plaint l'industrie du coton, parce que trop d'ouvriers sont demandés et trop d'heures supplémentaires sont faites dans la première ? Va-t-on, sous prétexte de lutter contre l'instabilité de l'emploi, accentuer le chômage qui sévit dans la seconde ? » (3)

En outre, M. Mellon, directeur du Fédéral Réserve Board aux Etats-Unis déclare que les Fédéral Ré-

(1) Aftalion: Monnaie et Industrie. p. 81, 82.

(2) Idem. p. 102.

(3) Idem.

serve Banks ne peuvent régler les prix ». Elles peuvent agir sur le quantum des crédits distribués... La réglementation des prix ne s'opère que dans la mesure où ils dépendent du crédit. Mais ils dépendent aussi d'autre chose ».

Nous croyons que la direction de ces autres facteurs pourra être assurée d'une manière plus ou moins sûre par une rationalisation poussée assez loin.

M. Aftalion prévoit la possibilité de stabilisation des mouvements économiques dans une économie rationalisée à un degré extrême, où aux différentes branches de l'industrie correspondent de grands instituts de crédit spécialisés qui seront en mesure d'étudier les nécessités des industries, en rapport avec les intérêts généraux du pays.



LES METHODES DE L'APPRENTISSAGE

Les méthodes rationnelles de l'apprentissage professionnel ont fait l'objet de très longues discussions et n'ont pas encore reçu une solution susceptible d'être généralisée pour toutes les professions. La nature spéciale de chaque métier exige des méthodes essentiellement différentes. L'importance des connaissances techniques par rapport aux connaissances pratiques varie suivant les professions. La théorie a une importance prépondérante dans les métiers dans lesquels le caractère scientifique ou artistique

est très prononcé. Dans d'autres métiers, l'utilité de la théorie est beaucoup plus restreinte. Cette proportion de pratique et de théorie pourra servir comme critère pour départager les partisans de l'apprentissage à l'usine et ceux de l'apprentissage à l'école. C'est en ceci que consiste en effet le centre de la discussion. Les deux méthodes ont des avantages et des inconvénients et sont susceptibles de perfectionnement. L'apprentissage à l'école donne surtout une culture professionnelle théorique alors que l'apprentissage à l'atelier assure une formation pratique.

La meilleure des méthodes consiste sans doute dans la conciliation des deux, qui se complètent admirablement.

Ici se pose la question des cours professionnels qui ont pour but la préparation de leurs élèves à l'exercice d'une profession, ou de compléter par une éducation théorique appropriée les connaissances pratiques qu'ils acquièrent dans les usines. (1) En ce qui concerne la détermination de leur importance selon les professions, on pourra prendre le même critère que nous avons admis pour établir un choix entre l'apprentissage à l'école et l'apprentissage à l'usine.

(1) Rapport de M. Masson au 2ème Congrès Interprofessionnel de l'Apprentissage, à Paris. 1928.

Nous venons de recevoir une lettre d'un grand industriel de Transylvanie qui nous informe que dans une des villes de cette région où son entreprise est située, et qui compte 1100 apprentis, les cours légalement obligatoires pour les apprentis ont cessé de fonctionner depuis le mois de novembre 1929, étant donné que la ville n'a pas les ressources nécessaires pour entretenir l'école, et que l'Etat ne paie pas de subvention.

Il faut remarquer que dans les professions où l'utilité de la théorie n'est pas considérable, le fardeau imposé par les cours ne pourra être proportionnel aux résultats qui pourront être atteints. Ils entraînent des charges considérables qui ne peuvent pas être supportées, dans l'état de choses actuel, par les villes roumaines qui ne reçoivent pas à ce titre de subventions de l'Etat roumain.

Mais dans une situation économique normale, on pourrait concevoir que l'administration établisse, après consultation des organisations professionnelles intéressées, un ordre d'urgence, de façon à doter successivement les professions des enseignements dont elles ont un besoin plus ou moins immédiat.

C'est l'apprentissage à l'usine qui doit nous retenir particulièrement, étant donné que les méthodes de l'apprentissage à l'école professionnelle ressortent de l'étude de l'enseignement professionnel.

Le plus grand nombre des usines organise l'apprentissage dans des ateliers communs aux ouvriers adultes et aux apprentis. Cette méthode comporte de grands inconvénients dans les exploitations mal organisées, où l'introduction des principes scientifiques du travail n'est pas encore réalisée. Un tel atelier ne peut être considéré comme une école pour l'apprenti. Il imite les mauvaises habitudes des ouvriers adultes dans tous leurs vices et imperfections. La période de début est surtout stérile, car le jeune apprenti ne peut s'orienter dans les mécanismes compliqués de la profession. Les contremaîtres n'étant pas spécialisés ne peuvent s'occuper de l'instruction des apprentis. Les ouvriers auxquels les jeunes apprentis sont confiés ne peuvent leur enseigner de notions théoriques car, dans la plupart des cas, une conception d'ensemble de leur métier leur manque.

complètement. En outre, ils n'ont que rarement des aptitudes pédagogiques. Dans les entreprises organisées selon les méthodes scientifiques, l'apprentissage dans les ateliers communs n'a pas d'inconvénients, au point de vue de la formation professionnelle des apprentis. Mais l'expérience démontre qu'il ne donne pas le meilleur rendement industriel.

Dans les entreprises parfaitement organisées et d'une assez large envergure, l'organisation des ateliers spéciaux donne un meilleur rendement. Ces ateliers, très largement institués aux Etats-Unis, sont munis de machines modernes. Les instituteurs spécialement formés pour l'accomplissement de cette fonction instruisent les apprentis au point de vue pratique et théorique. M. Cestre fait une description très intéressante de l'école d'apprentis de la General Electric Co à Lyon, Mass. Nous reproduisons ici quelques passages de ses observations :

« Un bâtiment de 500 mètres de longueur, distinct des ateliers, contient des ateliers-écoles pour les mécaniciens, les mouleurs, les fondeurs de cuivre, les menuisiers et les électriciens... Dans chaque atelier, des centaines de machines-outils, placées en pleine lumière, permettent le travail individuel sous la direction d'instituteurs, qui apprennent aux élèves à lire les bleus, à employer le micromètre, à pratiquer les gestes taylorisés, à démonter et remonter les machines, à mettre les machines à la vitesse voulue, à placer les outils à l'angle voulu, à affûter les outils, puis les opérations du finissage, de l'ajustage et du montage, — tout ce qui fait le parfait mécanicien ». (1)

Le bâtiment contient des salles de classe où l'en-

(1) Cestre : op. cit. p. 1210. Oct. suiv.

seignement est donné en alternant avec les heures d'atelier. Pour les apprentis qui sortent de l'école primaire, un cours élémentaire est institué. Pour ceux qui sortent de la « high school » (à 16 ans) est donné un enseignement supérieur qui contient l'étude de la géométrie descriptive, géométrie analytique, l'introduction au calcul infinitésimal, l'électricité et la mécanique supérieure, la thermodynamique, et des exercices de culture générale relativement élevés, en dehors de la révision des matières enseignées au cours élémentaire. Ces derniers cours forment des contre-maîtres dont ceux qui s'en montrent capables pourront devenir plus tard ingénieurs.

« Les apprentis signent un contrat d'après lequel ils s'engagent à poursuivre pendant deux, trois ou quatre ans le cycle régulier d'études avec un salaire initial (...) qui augmente progressivement en proportion de leur habileté). S'ils tiennent leur engagement, une prime de 100 dollars leur est versée au moment de devenir ouvriers. La Compagnie leur réserve la préférence dans ses ateliers ; mais ils sont libres de s'engager ailleurs. On ne cherche à les retenir que par de bons procédés et de bonnes conditions de salaire et de travail ». « S'ils préfèrent une autre maison, dit le directeur de l'école, nous ne sommes pas fâchés que de bons ouvriers connaissant nos appareils et le soin que nous apportons à leur construction, aillent faire connaître ailleurs les qualités de notre fabrication ».

D'ailleurs, en France existe une méthode ingénieuse de compensation destinée à faire disparaître les inconvénients d'un départ éventuel de l'apprenti tout de suite après l'achèvement d'un apprentissage coûteux pour l'exploitation. M. Bernard, dans son Rapport fait au deuxième Congrès interprofessionnel de

l'apprentissage à Paris 1928 communique le mécanisme de cette curieuse initiative française dans l'industrie de Millau (Sud de la France) dans les termes suivants :

« Le jeune apprenti est placé, au nom de la Caisse d'Apprentissage, dans une usine déterminée, où il suit sous les ordres d'un contre-maître et de toute personne compétente la formation qui doit en faire un ouvrier qualifié. Les salaires lui sont payés en partie par le patron et en partie par la Caisse de Compensation.

La Caisse de Compensation, pour pouvoir payer ces salaires, perçoit elle-même sur les adhérents une somme égale à 1 0/0 des salaires totaux payés par la maison. Il en résulte que les apprentis ainsi formés ont été véritablement créés par une charge imposée à toute la corporation, et si le salarié change d'usine, le patron n'a pas la sensation désagréable d'avoir payé le salaire d'un apprenti qui, aujourd'hui, va travailler chez un de ses confrères.

C'est là une initiative extrêmement intéressante, car elle démontre toute la souplesse du régime de la compensation qui peut exister dans les domaines les plus divers, et aussi éviter toute espèce de difficulté au point de vue des questions d'exonération et des méthodes de formation ». (1)

Aux Etats-Unis, l'institution de l'apprentissage de demi-temps dans une usine ou un magasin est très répandue. Elle est basée sur un accord intervenu entre l'administration de l'enseignement primaire, et des syndicats d'industriels, qui institue un système d'alternance pendant une semaine (ou une quinzaine) à l'école et pendant une semaine à l'atelier.

(1) Enseignement technique et apprentissage. p. 43.

« Les enfants touchent un salaire modeste, qui va croissant, pour les heures de travail manuel ou professionnel qu'ils donnent à l'usine ou au magasin. Depuis que ce système a été établi (à Cincinnati, Pittsburg, Cleveland etc...) on remarque que les enfants sont plus facilement retenus dans les cours supérieurs des écoles au-delà de l'âge minimum de 14 ans. Il y a dans les études pratiques qu'ils font hors de l'école et dans le salaire qu'ils reçoivent un attrait que n'avaient pas pour la plupart d'entre eux les études purement livresques ». (2)

« L'organisation de l'apprentissage au demi-temps est celle qui semble le plus désirable, car elle évite la construction d'écoles coûteuses et l'achat de machines qui, si bonnes qu'elles soient, ne peuvent pas être remplacées assez souvent pour être tenues au courant des nouvelles inventions ». (1)

Nous ne pouvons pas épuiser l'étude de toutes les méthodes de l'apprentissage. Nous avons indiqué quelques initiatives heureuses dont l'application a donné de bons résultats.

En ce qui concerne la Roumanie, nous ne donnons la préférence ni à l'une ni à l'autre de ces méthodes. Elles doivent être successivement introduites dans la mesure des possibilités pratiques. Mais nous insistons sur ce point que chaque travail a ses propres méthodes qui dépendent de l'habileté et des connaissances de l'ouvrier, de la matière à transformer, et du degré de perfectionnement de l'outillage. Actuellement, avec des matières et des outils donnés, ce sont les traditions du métier, acquises d'une façon tout à fait empirique, qui déterminent la nature et

(2) Cestre: op. cit. p. 212.

(1) Cestre: op. cit. p. 213.

le rendement de la méthode. Mais en même temps existe, ou est en train de se développer, une science de chaque genre de travail. En face des règles empiriques, il y a des règles rationnelles, dégagées des recherches scientifiques de Taylor et de ses disciples, qui permettent l'accomplissement d'une tâche déterminée avec le minimum de fatigue, dans un temps minimum.

C'est cette science du travail qui doit être développée et enseignée aux apprentis au moyen de n'importe quelle méthode, à l'atelier ou même à l'école, si les possibilités financières le permettent dans un avenir reculé.

L'éducation ne doit jamais avoir pour but le maintien des conditions techniques et des rapports économiques existants.

La pédagogie essentiellement dynamique et évolutionniste du génial pédagogue américain John Dewey devrait inspirer toutes les méthodes d'instruction. Cette pédagogie est fondée sur des idées essentiellement opposées à celles de Rousseau. « La société existe et fonctionne non par la contrainte des qualités natives, mais précisément dans la mesure où ces qualités mises en œuvres dans les occupations acquièrent un sens social ».

« La culture individuelle et sociale est l'aboutissement de l'activité de l'homme au profit de la société. De même que le rendement de cette activité est le résultat du meilleur emploi des capacités natives de chaque individu ». (1)

L'évolution des métiers et les transformations de l'industrie comportent des conséquences en ce qui

(1) John Dewey : *Democracy and Education*, p. 138. Cité par M. Yovanovitch, op. cit. p. 423,

concerne les méthodes de l'apprentissage. L'institution du pré-apprentissage, dont la nature fera l'objet d'une étude spéciale dans ses rapports avec l'orientation professionnelle, doit assouplir le futur apprenti. (1)

Suivant M. Fontègne, « l'apprenti doit pouvoir par le préapprentissage mettre en œuvre le plus grand nombre possible de matières premières et se servir du plus grand nombre d'outils ». (2)

Puis l'apprentissage proprement dit doit être basé sur un terrain professionnel très large, sur la connaissance approfondie de tout le mécanisme d'un métier qui facilitera l'adaptation éventuellement nécessaire de l'ouvrier aux modifications techniques des procédés de fabrication.

**

LES DIFFICULTES D'INTRODUCTION DES METHODES RATIONNELLES EN ROUMANIE. LA CRISE. LES LOIS SOCIALES. LES REFORMES POSSIBLES ET LEUR PORTEE SOCIALE

Une introduction générale des méthodes scientifiques n'est pas un fait probable en Roumanie. En effet, ceci est conditionné par une culture économique profonde, et nécessite des expériences et des dépenses. Il semble qu'il faudrait, selon les données de

(1) F. Perret, Mazel, Noyer: Orientation Professionnelle, p. 202.

(2) Idem. Op. cit. p. 202.

la science du travail, transformer les usines, perfectionner l'outillage, créer par l'apprentissage un nouveau personnel, et instruire le personnel existant. En outre, une condition essentielle consiste dans la foi dans l'utilité de l'application de la science à l'activité humaine. (1)

En Roumanie, où le problème économique capital est la mise en valeur des richesses naturelles abondantes du pays, cet esprit scientifique et la compréhension profonde des problèmes économiques et sociaux seraient seuls en mesure de résoudre les graves difficultés nées de la crise actuelle.

La crise intense de crédit, de confiance, de numéraire, est encore aggravée par le régime fiscal écrasant et par la législation sociale nouvelle, qui, sous la poussée de facteurs d'ordre divers, applique en Roumanie, avec une inexplicable insouciance, des mesures qui augmentent considérablement les frais de production. Sur la longue échelle des entreprises industrielles qui produisent avec des frais différents, celles qui fonctionnent avec le coût de production le plus élevé, (les entreprises marginales), seront éliminées dans tous les cas où leurs frais seront égaux aux prix de vente, et leurs profits moindres que la nouvelle charge imposée par la loi. Ceci est toujours vrai quand les prix n'ont pas haussé autant que la charge résultant de la loi sociale ou fiscale. Cette hausse des prix est empêchée par la concurrence, par la dépression économique, et par la faible capacité d'achat des consommateurs, et elle est en principe contraire aux intérêts communs de l'économie nationale. Donc les entreprises marginales qui ne veu-

(1) Cestre: Production industrielle et Justice sociale en Amérique. p. XIV. Introduction.

lent pas continuer de produire avec un prix de revient plus élevé que le prix de vente, et toutes les autres aussi, si elles veulent éviter la perte d'une partie de leur profit, n'ont pas d'autre ressource que d'abaisser leur prix de revient. Le moyen en est l'augmentation du volume de la production, par l'obtention d'un plus grand rendement de la main-d'œuvre engagée, sans augmentation du capital investi dans l'entreprise industrielle. Pour pouvoir placer ce plus grand volume de produits, il faut augmenter la capacité d'achat du public. Ceci peut être atteint par la réduction générale du prix de vente et par la hausse des salaires. Donc, la nécessité d'augmenter les salaires s'impose en même temps que celle de réduire le coût de la main-d'œuvre. Ceci semble être un paradoxe, mais on peut très bien résoudre le problème en appliquant les techniques scientifiques : on augmente le rendement des travailleurs en les rendant capables de procéder avec la plus grande vitesse de production et d'obtenir de leurs machines et outils le plus grand rendement possible. Les expériences acquises par l'application des données de l'organisation scientifique du travail prouve l'efficacité de ces moyens. Mais nous devons constater que les entreprises marginales ne sont presque jamais en mesure d'introduire cette organisation nouvelle. Pour elles, l'idée de réorganisation est le plus souvent venue trop tard. Le risque de leur disparition est très grand. M. Schoolmesters écrit : « que d'une aggravation officielle des frais, le législateur ne sait pas d'avance si cette épargne sera obtenue, tandis qu'il sait ou doit savoir qu'une surcharge de frais expose les entrepreneurs à la ruine ». (1)

(1) V. Schoolmesters. Les impôts, les lois sociales et la production. p. 37.

Le résultat est la baisse de l'intérêt du capital fixe, et la perte d'une partie des capitaux immobilisés.

La cessation de l'exploitation aura pour résultat le congédiement en masse des ouvriers. L'entretien des chômeurs s'imposera à la société et causera de nouvelles charges sociales impérieuses.

En outre, la baisse des salaires surviendra sans retard, comme conséquence de l'offre dé bras. Donc, l'ancien niveau du travail sera rétabli de nouveau au prix d'énormes sacrifices inutiles.

M. Schoolmesters tire cette conclusion générale de ses démonstrations : « en fin de compte, l'industrie est affaiblie en proportion de la surcharge non compensée (par la hausse des prix) des frais. Ces conséquences entraînent, au point de vue du corps social, un ralentissement des exportations, la hausse des marchandises importées, un accroissement supplémentaire du coût de production, une diminution de la matière imposable et de la faculté de payer des salaires.

« Si une loi ou une ordonnance publique quelconque détermine ces conséquences, elle entraîne une grave responsabilité. Elle lèse l'égalité, en ce qu'une contribution est imposée, non pas à tous les contribuables en raison de leurs moyens, mais à une catégorie restreinte de personnes, et à celles-ci, en raison inverse de leurs moyens ».

C'est un arrêt de mort pour les exploitations marginales et une lésion grave pour les entreprises les plus faibles. Les entreprises bien organisées seront donc seules en mesure, avec une direction intelligente, de transformer leur régime industriel selon les procédés scientifiques.

Il ne pourra s'agir d'abord que de l'introduction des principes scientifiques dans tous les organes de

leur exploitation. Une taylorisation complète n'est concevable actuellement dans aucune des branches de l'industrie roumaine. Il faut une transformation sans engagement de nouveaux capitaux considérables, sans changement des machines et outillages existants. Le taux d'intérêt actuellement très élevé (en Roumanie, ne permet pas en général l'investissement de capitaux considérables dans les exploitations. Ils ne pourront pas, en grande partie, être fructueux. Mais rien ne s'oppose à ce que l'on essaye de tirer tous les profits possibles des recherches coûteuses des Américains en appliquant leurs principes d'organisation scientifique de l'industrie dans sa partie qui concerne le facteur travail.

Nous insistons sur le point qu'il y a une énorme différence entre la taylorisation, ou l'organisation scientifique parfaite d'une exploitation, — et l'application des principes rationnels de l'organisation scientifique du travail. Dans les deux méthodes, le point de départ consiste dans la considération de tout élément du travail comme une tâche ou unité d'ouvrage dont le temps d'exécution peut être scientifiquement déterminé par les méthodes analytiques de chronométrage, — ou peut être estimé d'une manière plus ou moins judicieuse.

La première méthode est très compliquée, coûteuse et non adéquate actuellement à la plus grande partie des exploitations roumaines. La seconde, qui consiste dans une estimation, peut rendre d'énormes services si cette estimation est confiée à des personnes compétentes qui utilisent elles-mêmes, dans la mesure du possible, des moyens précis et scientifiques.

Il s'agirait donc d'une application rationnelle, économique, efficiente, de la force humaine aux résis-

lances et aux complaisances de la matière ; division du travail d'après une analyse nouvelle en vue d'une synthèse plus rapide, plus cohérente, plus souple, — ordonnance logique et coordination rigoureuse des choses, des opérations, des gestes — et surtout une pensée directrice unique ou répartie entre plusieurs cerveaux, qui soit continuellement en haleine et en éveil et qui ne laisse jamais la routine se substituer à l'activité réfléchie, et ne laisse pas la moindre trace de désarticulation, de désordre ou d'irrégularité s'insérer dans le système ». (1)

**

Ce programme donne à l'économie industrielle un contenu nouveau, riche en conséquences favorables, concernant la solution des graves problèmes sociaux. En effet, l'économie politique n'a pas épuisé l'étude de tous les moyens de la production. Elle s'est occupée des phénomènes industriels. Elle a considéré l'importance énorme des sciences appliquées dans l'évolution industrielle et économique. Mais les riches ressources de la biologie et de la psychologie modernes n'ont pas encore trouvé leur application dans l'économie. Il s'agit de déterminer la meilleure utilisation possible des forces humaines. C'est l'étude de la dynamique organique qui s'occupe des « forces soumises aux variations, des idiosyncrasies physiques, qui subissent de plus l'influence variable des sentiments, de l'imagination et de la volonté ». (1)

En effet, en dehors de la capacité réelle de l'ou-

(1) Cestre: *Production industrielle et justice sociale en Amérique*. n. XV. Garnier frères. Paris, 1921.

(1) Cestre: *op. cit.* introd. p. XIII.

vrier et du degré de perfectionnement de l'outillage et de l'organisation, la volonté de l'ouvrier doit être considérée comme un facteur primordial.

Ici, nous apercevons un rôle nouveau de l'apprentissage et de l'éducation qui est seul capable, par la formation du caractère de l'apprenti, d'éclairer sa volonté et de l'influencer dans le sens de l'augmentation de son effort. L'application des différentes sortes de stimulants modernes ne peut donner son plein rendement que parmi des ouvriers intelligents et ambitieux, affranchis des utopies communistes.

M. Cestre insiste très justement sur l'importance de la justice sociale rétributive et de l'idée de sympathie en corrélation avec l'économique. « La sympathie est un lien et une énergie qui peut se traduire en fin de compte en valeur numérique, sans rien perdre de sa valeur sentimentale ou morale. » (1)

(1) Cestre: loco. citat. p. XVII.

On a souvent remarqué que l'effet immédiat de la propagande syndicaliste dans les usines était la diminution du rendement individuel des ouvriers.

TROISIEME PARTIE

INDUSTRIALISATION ET APPRENTISSAGE

TROISIEME PARTIE

INDUSTRIALISATION ET APPRENTISSAGE

Le programme de l'industrialisation de la Roumanie est, depuis l'unification des provinces, la préoccupation constante de la politique économique des gouvernements roumains. Le succès d'un tel processus est subordonné à une foule de conditions d'ordre politique, économique et social.

La politique de chacun de ces gouvernements vise à l'industrialisation. Ils agissent en suivant certains principes ou certaines doctrines, en s'imaginant toujours être dirigés par des raisonnements parfaitement valables et que leurs actions sont logiquement unies à l'objectif qu'ils se sont posé.

Une longue expérience de politique économique est seule en mesure de fournir les moyens d'atteindre les effets envisagés par les mesures prises par cette politique.

M. Manoilescu, Secrétaire d'Etat, affirme dans un article de l'Argus que dans la vie économique de la Roumanie il y a des événements causés par des mesures gouvernementales dont l'explication soulève d'énormes difficultés. (Dans leur absurdité ce

ne sont — dit-il — que des exemples pour les amateurs de paradoxes). (1)

Dans l'ordre économique, des matières premières, des sources d'énergie naturelle, des possibilités de circulation et de transport, des débouchés et des forces de travail sont nécessaires.

Parmi les facteurs nécessaires à l'industrialisation de la Grande Roumanie, c'est la nature du facteur humain qui doit nous retenir dans ce chapitre.

L'étude de l'importance quantitative et du caractère qualitatif du facteur travail nous permettra de mesurer la valeur économique et l'utilité considérable de l'apprentissage en Roumanie.

La surabondance relative de la main-d'œuvre est en principe nécessaire, pour que l'industrie naissante puisse absorber les catégories de personnes qu'il ne tirent pas des revenus suffisants des occupations économiques existantes.

Donc un excédent de la population agricole qui s'engage dans les nouvelles branches de l'industrie, facilite, sinon conditionne, l'accomplissement de l'industrialisation. Ensuite, après un certain progrès de l'industrie, quand celle-ci a enlevé à l'économie agricole ses disponibilités ouvrières, l'agriculture subit une forte réduction de sa capacité de fournir la main-d'œuvre. (1) C'est alors que la période de révolution industrielle est achevée. Une telle période de transition se poursuit actuellement en Roumanie. Nous n'avons pas la prétention d'assimiler ce phénomène

(1) Argus.

(1) F. Cassel: Traité d'Economie Politique, T. II, p. 273.

aux grandes révolutions industrielles du XIX^e siècle. Nous ne voulons pas non plus attribuer une valeur absolue à nos considérations économiques concernant la réserve indispensable en main-d'œuvre rurale pour les besoins de l'industrie. En effet, nous sommes convaincu qu'en cas d'abondance des autres facteurs nécessaires à l'industrialisation, cette transformation est tout de même possible dans un délai plus ou moins long. Les moyens en peuvent être l'utilisation des procédés nouveaux de l'économie internationale, les augmentations possibles de la population et cet effet curieux de l'industrialisation qu'elle est de nature à créer par ses répercussions indirectes de nouvelles ressources en main-d'œuvre.

La Roumanie est un pays dont l'agriculture occupe d'énormes masses de paysans dont les besoins et le minimum d'existence sont de beaucoup inférieurs à ceux des agriculteurs de l'Europe centrale et occidentale ; un pays où l'abaissement considérable de la production agricole après la réforme agraire est un fait qui se manifeste clairement dans toutes les statistiques et dans les balances de commerce (fortement déficitaires depuis 1919 jusqu'à 1927). En effet, les paysans ne pouvaient, ni ne désiraient, produire plus qu'il ne leur était strictement nécessaire. La modicité de leurs besoins explique que l'agriculture soit capable de nourrir sur ses terrains donnés un nombre supérieur de travailleurs que ne le font, par exemple, l'agriculture suisse et allemande, sans perdre pour cela sa rentabilité. Mais l'émancipation juridique et politique des paysans et les mesures prises par les gouvernements afin d'augmenter leur culture générale, auront sans doute pour conséquence le changement de cette situation.

D'autre part, l'industrie, du jour où elle enlevait à l'ancienne économie domestique tout ce qui se rattachait au métier, dépouillait ainsi la famille de ses disponibilités en main-d'œuvre pour entraîner cette main-d'œuvre vers l'industrie ». (1)

Pour démontrer l'importance relative du facteur humain employé dans l'industrie roumaine, nous allons procéder à une étude numérique du personnel engagé dans ses différentes branches selon des statistiques de 1921. Les personnes employées dans l'industrie extractive du pétrole et dans les entreprises industrielles de l'Etat ne sont pas comprises dans la statistique.

DIRECTION OUVRIERS

Branche d'industrie	Administration	Tech-nique	Quali-fiés	Non quali-fiés	Total
Métallurgie	1.689	1.790	19.156	15.000	37.635
Industrie du bois	1.780	1.345	10.582	30.979	44.886
Industrie chimique . .	696	520	3.868	3.661	8.740
Industrie alimentaire .	2.740	2.091	11.472	9.751	26.054
Industrie textile	424	484	6.810	2.691	10.409
Ind. de cuirs et peaux .	436	336	3.165	2.353	6.290
Industrie céramique . .	557	623	5.368	8.057	14.505
Electricité (produit) . .	462	433	848	1.290	3.032
Industrie graphique . .	506	277	3.552	1.537	5.872
	9.290	7.449	64.816	75.314	157.423

(1) Cassel: op. cit., p. 273, T. II.

La répartition des 157.423 travailleurs sur les différentes provinces se fait de la manière suivante :

Ancien Royaume.	36.392
Transylvanie.	52.211
Banat.	29.328
Bessarabie.	5.244
Bukovina.	7.248

157.423

Au cours de ces dernières années, l'augmentation du nombre du personnel occupé dans l'industrie n'est pas un fait contestable. Ceci résulte de la supériorité relative du nombre des fondations industrielles sur le nombre des « fondations » commerciales. En outre, une élimination constante des entreprises les plus faiblement douées, (marginales), effectuée par la crise durable de l'économie roumaine, a touché plus profondément le commerce que l'industrie.

Nous ne possédons pas sur ces points des données statistiques de date plus récente.



La question de la nationalisation de la main-d'œuvre préoccupe également les Gouvernements roumains. M. Raducanu, dans son rapport sur le Contrat d'apprentissage, souligne l'importance de ce problème. Il déclare que « le seul moyen pour réaliser ce programme est d'organiser méthodiquement l'apprentissage, ce qui permettra aux entreprises roumaines de satisfaire leur demande de main-d'œuvre qualifiée, même au milieu des événements imprévus et extraordinaires qui pourraient se produire dans la vie de l'Etat roumain ». (1)

(1) M. Raducanu. Rapport, cité p. 43.

De l'enquête sur l'apprentissage faite par le Gouvernement en 1924 et publiée par le Ministère du Travail, on peut tirer des conclusions très intéressantes sur la répartition des apprentis d'après leur nationalité.

Nous communiquons les recherches faites sur ce point par M. P. O. Graf dans son ouvrage sur l'Industrialisation de la Roumanie. (1) Il conçoit la notion de nationalité comme une communauté culturelle de groupes isolés qui, par la forme de leur organisation, se distinguent de l'élément national roumain. Il étudie la répartition des Roumains et étrangers ou minorités dans certaines villes des territoires incorporés.

Villes	Apprentis roumains	Apprentisétrangers ou minoritaires
Cluj.....	590	1.648
Cernovitz.....	117	2.107
Chisinău.....	220	811
Brasov.....	232	863
Total.....	1 129	5.429

Le nombre total des apprentis était dans ces quatre villes en 1924 : 6.558.

Il y avait 1.129 apprentis roumains, c'est-à-dire 17 0/0 du nombre total des apprentis et 5.429 apprentis minoritaires et étrangers, c'est-à-dire 83 0/0.

« Si nous appliquons ce pourcentage au nombre total des ouvriers des provinces incorporées, selon

(1) P. O. Graf : Die Industriepolitik Alt Rumâniens und die Grundlagen der Industrialisierung Gross-Rumâniens. Cartea Româneaxa Bucuresti 1927.

les statistiques établies en 1919, c'est-à-dire 94.031 personnes, nous trouvons 15.000 Roumains contre 79.000 personnes d'une autre nationalité ». (1)

Dans l'ancien Royaume, il y avait 63.392 ouvriers à la même date, dont 8.392 étrangers, selon les estimations de l'ingénieur Cunesco. (2)

Donc, nous obtenons le résultat de 70.000 Roumains contre 87.000 étrangers ou minoritaires, 44 1/2 p. 100 de Roumains contre 55 1/2 p. 100 d'étrangers.

Ainsi l'élément roumain n'est que très faiblement représenté dans les activités industrielles en considération de sa prépondérance numérique, qui constitue selon les statistiques officielles environ 73 p. 100 de toute la population.

Nationalité	Population	(Industrie) Ouvriers
Roumains.....	73.1 o/o	44.5 o/o
Minorités.....	26.9 o/o	55.5 o/o
	100 o/o	100 o/o

Une telle interprétation des statistiques fournies par l'enquête sur l'apprentissage ne permet pas d'exprimer exactement la réalité. M. P. O. Graf ne s'exagère pas lui-même la valeur de ces estimations car rien ne prouve la nécessité d'une égalité de proportion des Roumains et étrangers, entre les apprentis et les ouvriers. Nous croyons que son interprétation est plutôt favorable au nombre des Roumains, car il est probable que les éléments Roumains sont

(1) P. O. Graf. Op. cit. p. 127.

(2) *Bulletinul Institutului*. IV. n. 10, 1925, p. 697.

moins représentés chez les ouvriers que chez les apprentis. Nous basons cette affirmation sur la tendance nationalisatrice actuelle des gouvernements roumains qui encouragent par de nombreuses mesures efficaces l'apprentissage des enfants roumains.

Le nombre infime des ouvriers qualifiés est une constatation qui s'impose tout de suite aux observateurs des faits relevés par ces statistiques.

M. Graf croit en outre à l'infériorité considérable de l'offre de main-d'œuvre par rapport à la demande. Il cherche la cause de ce phénomène en se basant sur des considérations d'ordre psychologique. Il trouve que le paysan roumain, en raison de son caractère n'est pas disposé à la vie industrielle. Il est apathique et ne croit pas à la valeur et au sens de la vie. Il est lié à sa terre natale par des sentiments de nostalgie. Il n'a pas d'intérêt pour l'application des méthodes modernes dans l'agriculture et n'accepte pas facilement de conseils. Il préfère avoir une existence misérable que d'aller à la ville ou de chercher une autre occupation. S'il s'y est enfin décidé, il change souvent de métier et, en fin de compte, il rentre à la campagne. M. Graf reconnaît lui-même que c'est là une description plutôt rétrospective de la psychologie du paysan roumain et que sa mentalité est changée ou est en train de se modifier. Mais, croit-il, le prolétariat rural va se développer plus ou moins tard en conséquence de l'augmentation de la population rurale et de l'accroissement de ses ressources.

Personnellement, nous croyons qu'il ne faut pas chercher de corrélations nécessaires entre l'augmentation des ressources des paysans et leur augmentation numérique.

D'autre part, l'étude sociologique et psychologique

des constantes du caractère roumain ne serait pas de nature à résoudre le problème de l'insuffisance de la main d'œuvre offerte sur le marché du travail roumain. Ce n'est pas dans les éléments intrinsèques d'une mentalité donnée qu'il faut chercher la solution d'un problème d'ordre essentiellement économique. C'est plutôt par les contingences matérielles qu'il faut expliquer l'état d'âme d'un groupe social déterminé, et attribuer un effet dynamique considérable aux faits économiques. Une observation plus juste de la réalité est seule en mesure de fournir une explication suffisante.

Il nous paraît avéré qu'il existe et a toujours existé, depuis la fin de la guerre mondiale, une offre de travail suffisante, pour un certain prix (d'ailleurs assez peu élevé) correspondant à la demande de main-d'œuvre non qualifiée de l'industrie.

Il est facilement compréhensible que l'attribution des terres aux paysans par la réforme agraire n'était pas de nature à faire envier par ceux-ci la situation aléatoire de la main-d'œuvre non qualifiée, utilisée sans aucune stabilité par l'industrie. Ceci, et la modicité de la rémunération explique que l'offre de la main-d'œuvre n'était pas surabondante. Mais rien ne prouve qu'une hausse des salaires aurait eu pour résultat un accroissement correspondant de celle-ci. La stagnation du salaire réel démontre que la demande était entièrement satisfaite. En effet, la concentration de l'industrie roumaine n'est pas poussée assez loin pour permettre le remplacement de la main-d'œuvre qualifiée par la main d'œuvre non qualifiée. Celle-ci n'est guère utilisée que pour les gros travaux musculaires et fatigants et ne touche qu'une rémunération minime. Donc le désir d'embrasser ces professions n'était pas très fort.

Les risques étaient assez grands et les chances pas très brillantes.

En ce qui concerne le manque de main-d'œuvre qualifiée le problème est beaucoup plus justement posé par M. P. O. Graf. Ce fait a ses causes profondes dans l'histoire économique de la Roumanie qui, jusqu'en 1886, époque où un revirement s'est produit dans sa politique libre-échangiste, a favorisé par des privilèges l'immigration des artisans étrangers. Ceux-ci, par leurs méthodes développées et par leur plus grande richesse en capitaux, opprimaient l'artisanat naissant de la Roumanie ancienne. Par leur supériorité technique, ils réussirent à dominer le marché et ne donnèrent pas beaucoup d'occasion aux éléments roumains pour développer leur artisanat indigène.

C'est en 1886, après l'inauguration d'un régime protectionniste, que s'est posé pour la première fois le problème de la nationalisation de l'industrie en Roumanie. Elle se manifeste dans une loi de 1887 qui édicte des mesures pour introduire des éléments roumains, en proportion au moins de deux tiers, dans les entreprises industrielles.

L'application de ces dispositions devait avoir lieu dans un délai de cinq ans. Puis la loi de 1912 exigeait la proportion plus grande de trois quarts de Roumains dans les emplois administratifs, et d'un quart dans les emplois techniques. L'emploi des nationaux pouvait être concentré dans les fonctions exécutives, car la loi ne distinguait pas entre les organes de direction, d'administration (contrôle) et d'exécution. Mais les dispositions de ces lois n'ont pas été respectées, ainsi que nous l'avons remarqué précédemment, à cause de l'insuffisance et de l'incapacité des organes d'inspection.

Les préjugés de la bourgeoisie — d'ailleurs très faiblement développée en Roumanie — contre la valeur sociale de l'artisanat et du travail manuel, sont des facteurs très sérieux, qui éloignent les parents et les enfants de l'apprentissage et des occupations ouvrières. Leur force est tellement considérable que les parents, bien que connaissant la rémunération très souvent inférieure des emplois de bureau, envoient leurs enfants dans les écoles afin d'en faire des fonctionnaires. C'est en très grande majorité les enfants physiquement ou intellectuellement inférieurs qui choisissent un métier manuel.

Donc, la bourgeoisie actuelle de la Roumanie ne peut être considérée comme une source importante pour le recrutement des apprentis et comme susceptible de favoriser l'évolution numérique de la main-d'œuvre qualifiée.

Les agriculteurs fourniront sans doute avec le temps des réserves importantes pour la demande de main-d'œuvre qualifiée de l'industrie. Mais ceci exige, en plus des efforts gouvernementaux, une évolution économique de longue durée. Les paysans ne peuvent pas encore supporter les charges d'un apprentissage coûteux. L'industrie, dans son état actuel, a même moins de possibilités financières pour supporter les frais de l'apprentissage. Si parfois elle contribue d'une manière importante à l'entretien de l'apprenti pendant la durée de l'apprentissage, elle se sent obligée de tirer toute l'utilité présente possible de ses apprentis au détriment de leur éducation professionnelle, en les considérant comme une main-d'œuvre à bon marché.

La Roumanie n'a pas encore atteint cette phase de l'organisation rationnelle, caractéristique des grandes entreprises industrielles des Etats-Unis, qui permet,

outre une rétribution large des apprentis, leur instruction professionnelle parfaite et leur éducation générale.

QUATRIEME PARTIE

ORIENTATION PROFESSIONNELLE
DES APPRENTIS

ORIENTATION PROFESSIONNELLE

DES APPRENTIS

Rôle et utilité de l'orientation professionnelle. — L'élément subjectif: collaboration de l'instituteur; collaboration du Médecin. — Le diagnostic des aptitudes: Méthode empirique. Méthode expérimentale. Méthode éclectique. — L'élément objectif: Les monographies professionnelles. — Synthèse: Rôle du conseiller de vocation. — L'orientation professionnelle en Roumanie.

ROLE ET UTILITE

... DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

ROLE ET UTILITE DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE. — L'utilité de faire un choix judicieux, en embrassant une carrière, n'est pas à démontrer. — Les hommes ont senti de tout temps qu'un des facteurs les plus importants de leur destinée était de trouver la profession qui leur convenait. Mais la complexité toujours croissante de la division du travail, les découvertes scientifiques et le développement du machinisme qui créent au sein d'un même métier des branches pour lesquelles, non seulement les connaissances purement techniques, mais les capacités proprement individuelles jouent un rôle grandissant, posent le problème avec une acuité plus vive.

Les circonstances économiques actuelles, même en faisant abstraction des autres éléments qui peuvent entrer en ligne de compte, démontrent la nécessité d'une juste adaptation de l'individu au milieu, celle d'être selon la formule classique « *the right man in the right place* ».

Or, au sortir de l'école, l'enfant est très rarement en mesure de déterminer quelle est la profession où il sera le mieux dans son élément et où il pourra faire, de la meilleure façon possible, ce qu'on attend de lui. Les circonstances où il se trouve placé, ses

préférences personnelles qui sont dues peut-être moins à une vocation proprement dite qu'à des raisons quelquefois puérides, à l'ascendant exercé sur lui par un ami, ou à la vue d'un camarade qui a réussi. Enfin les goûts des parents, les relations de famille, le désir que peut avoir le père de voir l'enfant continuer le métier dans lequel il a lui-même passé sa vie, ce peuvent être là autant d'éléments qui interviendront pour empêcher l'enfant de choisir en toute connaissance de cause. — Il y en a d'autres. — Il ne peut avoir, et ses parents n'ont généralement pas, les données nécessaires pour déterminer, d'une part, les ressources qu'offre une profession, l'état de la demande, du chômage, etc..., d'autre part, l'état physique et intellectuel du sujet.

Le rôle de l'office d'Orientation professionnelle sera donc, d'un côté de faire étudier par des techniciens la situation du marché du travail dans chaque industrie, les différents métiers et les aptitudes qu'ils réclament ; et de l'autre, le sujet lui-même, ses capacités morales et physiques. Ensuite, d'établir une corrélation entre ces termes et de donner à l'enfant et à sa famille un conseil compétent et éclairé, mais toujours conciliable avec la liberté de chacun, car il n'est jamais obligatoire de le suivre.

Voici, à titre d'exemple, l'un des conseils fournis, par l'Office régional de la main-d'œuvre de Lyon : (1)

« Physiquement, le jeune X... est de faible complexion ; en outre, il présente actuellement des troubles de la vision, qui nécessiteront, dans un an, une opération chirurgicale. Psychiquement, il se présente comme doué d'attention et d'un sens des pro-

(1) L'Orientation professionnelle. Perret. Mazel. Noyer. p. 258. Flammarion 1926.

portions très juste. Mais sa mémoire est faible, pour les chiffres comme pour les idées. En conséquence, et sous réserve d'un nouvel examen auquel il aurait intérêt à se soumettre, après l'opération chirurgicale ci-dessus indiquée, le jeune X... doit être orienté vers un métier n'exigeant pas grande force physique, ni beaucoup d'ingéniosité. Le métier de menuisier ordinaire lui conviendrait mieux que celui d'ébéniste ».

On entrevoit les bénéfices qu'on peut tirer de l'orientation professionnelle. Bénéfice individuel, nous venons de le voir. L'homme placé dans une profession pour laquelle il n'est pas fait est privé d'une grande partie des joies qu'il pourrait trouver. Il s'ennuie ; le travail lui paraît pénible et fastidieux. Mal adapté par sa constitution physique, il se fatigue vite. Les accidents professionnels se produisent plus facilement. Les résultats sont mauvais ; ils incitent l'ouvrier à changer fréquemment de métier et peuvent même, dans les cas extrêmes, amener l'individu au chômage et à la misère. M. W. D. Scott cite le cas d'une ouvrière de bonneterie renvoyée de partout pour son peu d'intelligence. Les épreuves d'orientation professionnelle décelèrent chez elle une grande agilité des mains. A la suite de ces expériences, placée dans une fabrique où elle devait alimenter une machine, travail minutieux, délicat et monotone, elle s'y révéla une excellente ouvrière, touchant un bon salaire.

Ceci nous est un exemple d'une vie sauvée de la misère, et en même temps d'une bonne acquisition pour l'usine employant le sujet en question.

Du point de vue patronal, les avantages de l'orientation professionnelle sont considérables. Son institution est le point de départ de toute organisation

scientifique. Car la révélation de l'aptitude de l'homme au travail est indispensable pour l'adaptation du travail à l'homme, ce qui est le deuxième élément de l'organisation rationnelle. En effet, les méthodes scientifiques du travail ne peuvent être efficacement employées que par les gens ayant les aptitudes exigées pour l'accomplissement des tâches. L'adaptation des ouvriers peu aptes à un travail déterminé signifie une perte d'énergie, et des dépenses peu rémunératrices, car un rendement maximum ne pourra jamais être atteint par eux.

Le rôle idéal de l'apprentissage est de mettre en valeur les aptitudes décelées par l'orientation professionnelle. Les éléments fournis par celle-ci constituent la meilleure des bases pour la sélection professionnelle. Ce rôle était jadis attribué aux contre-maîtres omnipotents qui tiraient leur science de la routine. Choix arbitraire selon les apparences physiques, favoritisme, sympathie et antipathie étaient les moteurs de leur jugement. L'instruction technique et toute la vie professionnelle de l'ouvrier étaient souvent soumises aux caprices d'un contre-maître.

De cet embauchage résultèrent des conséquences déplorables du point de vue social et du point de vue industriel. « La force vivante de l'homme qui peine, et aussi qui pense et qui sent, dont les impressions et les réactions ont une répercussion directe sur la production, était négligée ». (1) On n'a pas vu qu'il est plus profitable pour le patron d'employer un ouvrier content de son métier, qui peut donner à son travail un dévouement consenti et joyeux, qui s'intéresse à ce qu'il fait, qui par là même

(1) Cestre: Production industrielle et Justice sociale, p. 176. Paris. Garnier, 1921.

est plus enclin au loyalisme envers lui, qu'un ouvrier mécontent, découragé et que les déceptions dues à sa mauvaise adaptation rendent plus facilement aigri et mal disposé vis-à-vis du patron.

Ce mécontentement crée un milieu très favorable à la propagande révolutionnaire, au marxisme dont la diffusion actuelle est l'empêchement principal à une réconciliation des classes, à la compréhension de la nécessité absolue de leur solidarité. Car pour élever le niveau d'existence d'une classe, il n'y a pas d'autre moyen que l'augmentation de la productivité individuelle : un bon rendement social ne peut être basé que sur un bon rendement industriel. (1) Ce bon rendement économique dépend dans une large mesure de la productivité du travail ; pour l'entreprise, le facteur vitesse de production joue un rôle de toute première importance. Il permet l'obtention d'une masse considérable de produits et dans la mesure de son augmentation — même si l'on attribue un salaire proportionnel aux efforts supplémentaires de l'ouvrier — diminue le prix de revient, car les frais généraux doivent être répartis sur un plus grand nombre d'unités de produit.

Le maximum de productivité ne peut être atteint que par une vitesse maxima. Or, celle-ci exige impérieusement chez les ouvriers des aptitudes spéciales qui doivent être décelées par l'orientation professionnelle.

**

L'orientation professionnelle a donc un immense rôle à jouer. C'est un art tout nouveau qui n'est pas encore au point, mais qui a déjà fait ses preuves

(1) V. Bayle: Les Hauts salaires.

et fourni des résultats extrêmement intéressants. Le mouvement, qui ne date que de peu d'années, a déjà pris une certaine ampleur. Dans la voie des réalisations, les Etats-Unis viennent au premier plan. En Suisse, l'Institut J. J. Rousseau, à Genève, les offices de Bâle, Berne, Zurich, Lucerne et Neuchâtel ont conduit de nombreuses enquêtes et ont une activité remarquable. La Belgique, avec l'Office intercommunal d'orientation ; la France, où des organisations de création récente, qui se sont vite développées, sont établies dans presque toutes les grandes villes : l'Allemagne, l'Autriche, l'Italie, enfin les principaux pays d'Europe possèdent des centres de renseignements et des offices d'orientation professionnelle.

En ce qui concerne la Roumanie, les cadres de ses institutions naissantes nous fourniront l'objet d'une étude spéciale.

Nous venons de voir l'utilité de l'orientation professionnelle ; nous allons maintenant étudier ses agents et ses méthodes en nous limitant à l'orientation des apprentis à la fois, parce que c'est le domaine où les résultats sont les plus féconds, et parce que cela touche de plus près à notre sujet.



L'ELEMENT SUBJECTIF. — C'est de suite au sortir de l'école primaire que se pose, pour le futur apprenti, le problème de l'orientation professionnelle.

Il va tout d'abord subir, à l'Office d'orientation, un double examen psychologique-physiologique.

Nous allons en étudier les agents d'exécution et voir les moyens dont ceux-ci disposent,

COLLABORATION DE L'INSTITUTEUR : En premier lieu, l'aide précieuse que peut apporter l'instituteur est généralement utilisée. Nul mieux que celui-ci, en effet, pour peu qu'il ait des dispositions pédagogiques, n'est capable de donner sur l'enfant des renseignements impartiaux, résultant d'une lente et constante observation. Le Maître qui, depuis des années, a suivi l'enfant, qui a vu son caractère évoluer et sa personnalité se préciser, doit être en mesure de relier en un tout cohérent la masse d'éléments qu'il en a pu saisir.

C'est au moyen du livret scolaire qu'il fournira sur l'élève une appréciation générale.

Les offices d'orientation professionnelle se chargent d'ailleurs de poser aux instituteurs des questions précises qui, — bien mieux que les notes scolaires pouvant seulement montrer les aptitudes purement intellectuelles — permettront au conseiller de prendre une connaissance à peu près satisfaisante de la mentalité du sujet.

Voici, à titre d'exemple, le questionnaire préparé, en France, par l'Office d'Orientation professionnelle de Lyon :

APPRECIATION DE L'ELEVE X...

INTELLIGENCE.

Comprend-il tout enseignement ou plus particulièrement certaines matières ?

Comprend-il rapidement ou laborieusement ?

A-t-il de la mémoire ? visuelle ? auditive ?

A-t-il de l'imagination, de l'ingéniosité ?

A-t-il du jugement, du discernement ?

Est-il capable d'attention, de réflexion ?

L'attention se lasse-t-elle vite ?

A-t-il l'élocution facile ?

SENSIBILITE.

Est-il émotif, facile à troubler ?
A-t-il de la volonté bien dirigée ?
Est-il laborieux ? persévérant ?
A-t-il de l'initiative, de l'entrain ?
A-t-il de l'ascendant sur ses camarades ?
Se laisse-t-il influencer par eux ? Est-il vif ou lent ?

CARACTERE.

Est-il patient ou impatient ? — Calme ou énérvé ? —
Est-il exact ou négligent ?
A-t-il le goût de la propreté ? — A-t-il une bonne tenue ? — A-t-il de l'ordre ? —

CONNAISSANCES SCOLAIRES.

Appréciations d'ensemble : (Aptitudes ou inaptitudes marquantes. — Avance ou retard par rapport à son âge ; — perfectibilité, etc...) —
Cotes sur 20 : en orthographe, en rédaction, en écriture, en calcul, en histoire, en sciences.

TRAVAUX MANUELS.

Paraît-il avoir du goût pour l'activité manuelle ?
Paraît-il adroit ? — Travaux préférés ? —

DISPOSITIONS PHYSIQUES.

L'élève a-t-il fait de fréquentes absences pour cause de santé ?

Un état de santé déficient paraît-il affaiblir ses dispositions au travail ?

Paraît-il du type actif ou du type sédentaire ?

L'élève est-il ardent aux jeux et exercices physiques ? S'y montre-t-il agile ? adroit ? Résistant ?

Outre ce rôle de pure observation, on tend de plus en plus à faire de l'instituteur un auxiliaire actif qui, sans se contenter simplement d'essayer de déterminer les aptitudes de son élève, remplit une mission de « pré-orienteur ». L'idée a vite pris faveur de nos jours, qu'avant de fournir des renseignements sur le caractère de l'enfant, le maître devait chercher à éveiller chez lui le sentiment de ses propres capacités, à diriger son attention vers son avenir professionnel, en un mot à le préparer à la vie qui l'attend. C'est là ce qu'on entend par ces néologismes de pré-apprentissage et de pré-orientation.

« Le pré-apprentissage », a-t-on dit, « doit être considéré comme une période d'initiation et d'éducation professionnelle non spécialisée durant laquelle le futur apprenti acquiert des notions théoriques et pratiques sur les différents métiers et occupations. Cet enseignement lui permettra d'aborder plus utilement le travail à l'atelier et de se faire une idée de la profession qui serait le mieux en rapport avec ses goûts et ses aptitudes. Par ce dernier côté, le pré-apprentissage apparaît comme un moyen propice pour déterminer la vocation de l'enfant et le guider dans le choix de sa carrière ». (1)

La définition adoptée par l'Association française, pour le développement de l'enseignement technique, est conçue en ces termes : « Le pré-apprentissage est une éducation à laquelle est soumis l'enfant dans le but de rechercher ses aptitudes et de faire naître ses inclinations en lui donnant le goût du travail manuel, sans négliger un complément de culture intellectuelle, de manière à développer en lui toutes

(1) Revue Internationale du Travail. Mars 1926. p. 376.

les qualités du véritable artisan, qui sont indispensables au travailleur moderne ».

Aux Etats-Unis, les dirigeants de l'orientation professionnelle réservent à l'Ecole un rôle de premier plan. La collaboration de cette dernière à l'œuvre d'orientation y est poussée très loin. Tous les moyens sont mis en œuvre par le Maître pour donner à l'enfant cette formation : enseignement, visites d'établissements industriels, projections cinématographiques. (2)

En France, l'ampleur de la mission réservée à l'instituteur est discutée et les avis des techniciens de l'orientation sont très partagés. On objecte que le rôle de l'instituteur ne doit pas empiéter sur celui du conseiller d'orientation, loin de se confondre avec lui, comme c'est le cas en Amérique. Les arguments invoqués sont que l'instituteur n'a ni le temps, ni les possibilités matérielles, ni les connaissances nécessaires pour supporter cette nouvelle charge. Et l'accord semble devoir se réaliser sur ce point de vue, ainsi qu'il ressort de vœux exprimés par de nombreux congrès et rapports.

En ce qui concerne les réalisations opérées au sujet du pré-apprentissage en France, les programmes disposent que des travaux manuels doivent être exécutés dans les écoles primaires. On enseigne aux élèves l'usage des outils des principaux métiers. Ils apprennent aussi les éléments des sciences naturelles, physiques et mathématiques, avec leur application à l'agriculture, à l'hygiène et aux arts industriels. De plus, un enseignement pratique du dessin et du modelage complète cette initiation professionnelle.

Mais ceci a donné des résultats insuffisants. Les

(2) Cf. Revue Internationale du Travail, 1926. L'Orientation professionnelle aux Etats-Unis.

classes ne sont pas organisées pour cela ; elles ne possèdent pas l'installation nécessaire. L'instituteur n'est pas préparé pour donner cet enseignement. C'est pourquoi des efforts ont été faits récemment pour créer en outre des institutions spéciales. Ce sont les ateliers-écoles qui groupent des élèves qui ont à exécuter des travaux pratiques en rapport avec un certain métier. L'instruction générale et les exercices pratiques y sont orientés vers des fins exclusivement éducatives et pratiques. (1)

Les résultats sont encourageants. Les dirigeants des Chambres syndicales déclarent qu'une année d'école a la même efficacité que deux années d'un apprentissage ordinaire. En 1923 et 1925, la Confédération générale du Travail a demandé, dans une résolution, l'extension de cette pratique. On peut dire, déclare un spécialiste de la question « que si des initiatives de ce genre se multiplient et se coordonnent, le jour n'est pas éloigné où l'ouvrier aura acquis, avec le maximum de connaissances techniques, le goût et l'amour de son métier ». (2)

COLLABORATION DU MEDECIN. — Quelquefois, le conseiller d'orientation est lui-même Médecin. Le plus souvent, il doit prendre un médecin comme auxiliaire. Certains auteurs éminents dénieient au médecin cette compétence. Aux Etats-Unis, par exemple, le rôle du médecin est extrêmement restreint. Mais les lacunes de ce système n'ont pas échappé aux organisations de l'orientation professionnelle et l'on cherche actuellement à remédier à cet état de choses. D'ailleurs, la pratique semble bien avoir con-

(1) Cf. Le Pré-apprentissage et l'orientation professionnelle en France. Revue internationale du Travail, mars 1926.

(2) id. p. 381.

damné ce point de vue et donné au rôle du médecin une grande importance. La meilleure solution paraît d'avoir, ainsi qu'il est pratiqué dans les grands centres, un médecin attaché au service, qui puisse rapidement se spécialiser dans la question.

Certains auteurs, à l'instar de Claparède, pensent qu'« un orienteur psychologue ou physiologiste spécialement éduqué à cet effet », est compétent en ce qui concerne l'examen physiologique.

L'examen du médecin porte tout d'abord sur les antécédents héréditaires du futur apprenti. Son enquête sur ce point est assez délicate. Il devra interroger les parents afin de recueillir tous les renseignements qui pourront l'éclairer.

La prédisposition tuberculeuse est la plus fréquente. On conçoit l'importance de la révélation d'une telle hérédité pour la vie professionnelle future de l'enfant. Placer ce dernier dans une grande ville, dans un local mal aéré, sujet à la fatigue professionnelle, respirant un air souvent vicié, ce seront là autant de causes soit d'éclosion, soit d'évolution aiguë de la maladie à laquelle ses antécédents familiaux le prédisposent. Une bonne orientation peut être un véritable sauvetage du sujet. Une vie saine, à la campagne, un travail peu pénible, tel que l'horticulture, par exemple, de bonnes conditions d'hygiène générale peuvent le faire échapper à la maladie, ou sinon diminuer pour les autres le danger de contagion.

Hérédité syphilitique et alcoolique : ce sont là encore des tares qu'il appartiendra au Médecin de déterminer. Là aussi, l'intérêt individuel de l'enfant se double d'un intérêt social. Le danger de laisser un hérédo-syphilitique ou un fils d'éthylique, sujet aux vertiges, embrasser une profession où il court

individuellement des risques (couvreur, plombier) ou en fait courir à autrui (conducteur d'auto, de locomotive, watman), apparaît d'une manière évidente. (1)

En plus de son enquête personnelle, le médecin aura comme renseignements à ce sujet le carnet médical de l'enfant à l'école. Après cette étude des antécédents héréditaires, le médecin procède à un examen général de l'enfant. Les données anthropométriques : taille, poids, envergure, permettent de fournir l'indice de robusticité. Enfin, le médecin devra procéder à un examen global, puis détaillé du sujet. Il étudiera l'état de l'appareil circulatoire, lymphatique, respiratoire, nerveux. Cet examen pourra lui faire trouver des tares ou des inaptitudes qui constituent, ainsi que nous l'avons vu précédemment des contre-indications au choix de certains métiers. En possession de ces renseignements, le médecin établira une fiche médicale. A titre documentaire, nous en reproduisons un exemple :

FICHE MEDICALE

Nom et prénoms :
Domicile :
Age : Lieu de naissance :
Date de l'examen :
Antécédents et tares héréditaires :
.....
Antécédents et tares personnelles :
.....
Examen général :
Constitution physique et aspect général :
Puberté :
Date de la menstruation et régularité des règles :
Système osseux :

(1) Cf. Perret, Mazel, Noyer. L'Orientation professionnelle, pp. 94 et suiv.

Système musculaire :
Système ganglionnaire :
Système endocrinien :
Membres :

Mensuration anthropométrique
Taille : Poids :

Examen de l'appareil respiratoire :

Nez :
Gorge :
Etat et forme de la cage thoracique :
Périmètre thoracique en inspiration forcée :
Périmètre thoracique en expiration forcée :
Poumons :

Examen de l'appareil circulatoire :

Cœur :
Pouls :
Nombre de pulsations au repos :
Nombre de pulsations après le travail :
Durée du retour à l'état d'équilibre :
Tension artérielle :
Tension artérielle au repos :
Tension artérielle après le travail :
Durée du retour à l'état d'équilibre :

Examen de l'appareil digestif :

Dentition :
Abdomen :
Parois abdominales :
Etat des orifices inguinaux :

Examen de l'appareil génito-urinaire :

Organes :
Urines : Albumine : Sucre :

Examen des organes des sens :

Etat de la vue : Lésion de l'œil et des annexes :
Acuité visuelle : O. D. O. G.
Anomalies de perception.
Acuité auditive : O. D. O. G.

Examen du système nerveux :

Particularités générales :

Motilité :
Réflectivité :
Sensibilité :
Troubles cutanés vaso-moteurs (sudation des mains)

Examen psychique :

Lésions organiques susceptibles d'un ralentissement sur le
psychisme :

Etat psychique anormal :

Examens spéciaux :

Radioscopie :

Radiographie :

Observations générales et conclusions : (1)

A propos de cette fiche, se pose le problème du secret professionnel du médecin. Dans quelle mesure est-il permis à celui-ci de faire connaître les résultats de son examen ? On peut considérer que la communication de la fiche à l'« orienteur » est une violation du secret professionnel. Les partisans de cette théorie préconisent que le médecin, sans remettre au conseiller la fiche elle-même, « se contente de faire connaître à celui-ci les contre-indications médicales, sans donner les raisons de celles-ci » (1). On a soutenu également que la fiche médicale pouvait être librement communiqué au conseiller d'orientation, mais à lui seulement.

Enfin, on a remarqué, par ailleurs (2), qu'une jurisprudence constante, en France, distingue deux sortes de médecins : le médecin-traitant, choisi par la famille, qui est tenu au secret, et le médecin-expert, qui n'y est pas tenu vis-à-vis de la mission qui lui est confiée. Etant donné que le médecin d'orientation

(1) Perret-Mazel-Noyer, op. cit. pp. 180-181.

joue un rôle officiel, cette opinion considère que la règle du secret ne saurait lui être appliquée, qu'il faut seulement préconiser la discrétion.

**

DIAGNOSTIC DES APTITUDES

Différentes méthodes ont été préconisées pour la détermination des aptitudes : méthode empirique, méthode expérimentale. Souvent, elles sont employées de concert et la part plus ou moins grande faite à chacune d'elles varie suivant les centres et suivant les pays.

La méthode empirique outre l'examen des fiches médicales et scolaires, dont nous avons déjà parlé, utilise des questionnaires et des conversations. C'est la première méthode employée aux Etat-Unis et qui reste utilisée seule dans quelques offices.

Tout d'abord, on procède à l'office à un interrogatoire des parents. Ceci apparaît comme un complément des renseignements fournis par l'instituteur. Les parents sont en effet seuls en mesure de fournir des indications sur les conditions de vie de l'enfant, sur les circonstances qui ont pu influencer sur son travail, surtout sur son comportement au sein de sa famille. Ainsi peuvent apparaître des éléments nouveaux de diagnostic. Très souvent, l'enfant se montre très différent chez lui de ce qu'il est au dehors. Tel enfant que ses condisciples considéraient comme un mauvais camarade, sera chez lui affectueux. Tel autre, paresseux pour le travail d'école, et pour cela peut-être sévèrement coté par l'instituteur, prouvera

son aptitude et ses goûts pour un genre d'activité différent. On pourra obtenir enfin des renseignements sur son état de santé, sa fatigabilité, l'état de santé des parents, les conditions pécuniaires.

En ce qui concerne les informations fournies par l'enfant lui-même, deux moyens sont possibles : entretien verbal ou questionnaire écrit. Le premier de ces moyens semble être le préférable, si le conseiller d'orientation sait capter l'intérêt et la confiance de l'enfant.

D'après Claparède, l'interrogatoire doit porter principalement sur les questions suivantes :

1. Conditions de famille :

Profession des parents, etc... Conditions financières.

2. Santé du sujet :

Antécédents héréditaires.

3. Physiologie du sujet :

Appétit, Sommeil, Force, Fatigue, Endurance.

4. Habitudes diverses :

Fumer. Spectacles. Lectures. Jeux ou occupations favorites.

5. Connaissances :

Ecoles suivies.

6. Ambition :

Profession qu'on voudrait exercer. Goûts. Idéal. Intérêts.

7. Qualités diverses, intellectuelles et morales.

8. Défauts :

Vices. Inaptitudes.

M. Fontègne a préparé pour l'Office d'Orientation professionnelle d'Alsace-Lorraine, des modèles de questionnaire. Nous en reproduisons un :

ENTRETIEN AVEC L'ENFANT :

- 1) Quelle profession vos parents désireraient-ils vous voir embrasser ? Pourquoi ? Ont-ils déjà quelque chose en vue... (Cf. fiche individuelle pour contrôle).
- 2) Aimez-vous à faire des problèmes ? — Qu'est-ce qui vous intéresse particulièrement dans la recherche de la solution ?
- 3) Aimez-vous à jouer ? — Quel jeu (quels jeux) a vos préférences ?
- 4) Quelles lectures vous intéressent particulièrement ? Quel est le livre le plus intéressant que vous ayez jamais lu ? Celui dont vous vous souvenez le mieux ?
- 5) A quel personnage (historique, commerçant, industriel, fonctionnaire, militaire, légendaire, entourage, héros de lecture) voudriez-vous ressembler ? Pourquoi ?
- 6) Avez-vous déjà visité des expositions, des musées, de grandes maisons de vente ? Qu'est-ce qui vous y a le plus particulièrement intéressé ?
- 7) Qu'est-ce qui vous intéresse le plus ? En ville, dans la rue ? A la campagne ?
- 8) Faites-vous des collections ? (Lesquelles ? — Pourquoi ?
- 9) En dehors des travaux scolaires, quelles sont vos préoccupations favorites ? (passe-temps).
- 10) Faites-vous partie de sociétés ? — Lesquelles ? — Quel rôle y jouez-vous ?

- 11) Que feriez-vous si vous étiez très riche ?
- 12) Exprimez trois vœux que vous aimeriez voir exaucés au plus tôt.
- 13) Quelle profession désireriez-vous embrasser actuellement ? Pourquoi ? (Cf. fiche individuelle)
Quelle représentation vous faites-vous de votre future profession ? — L'avez-vous choisie vous-même ? ou qui vous l'a suggérée ?
- 14) Vous souvenez-vous de différentes professions que vous auriez aimé exercer lorsque vous étiez plus jeune ? Lesquelles ?
- 15) Vous êtes-vous préparé, d'une façon ou d'une autre, à votre future profession ?
- 16) Dans le cas où il ne vous serait pas possible d'exercer la profession de votre premier choix, quelle autre, ou quelles autres auraient vos préférences ? Pourquoi ?
- 17) Pourquoi avez-vous (n'avez-vous pas) choisi la profession de votre père ? (mère) ?
- 18) Avez-vous déjà rêvé de votre future profession ?
Si oui, racontez votre rêve.
- 19) Qu'ont dit vos parents quand vous avez manifesté le désir de devenir ont-ils présenté des objections ? Lesquelles ?
- 20) Divers.

N. B. — On notera toutes les observations qu'on aura été amené à faire au cours de cet entretien. (Impatiences, réticences, joies, etc...)

*
**

Les avantages des entretiens verbaux sont de per-

mettre à l'« orienteur » de se rendre compte, autant que faire se peut, des occupations, des goûts, des désirs de l'enfant.

Les inconvénients consistent, en premier lieu, en ce qu'il est extrêmement difficile de se connaître soi-même. Le modèle d'interrogatoire précité paraît bien supérieur à ceux usitées, par exemple, aux Etats-Unis. Il règne dans ce pays une grande confiance dans la valeur des jeunes gens, dans leurs facultés de jugement. Des spécialistes de la question considèrent, néanmoins, qu'il y a une bonne part d'utopie dans le fait de demander à des enfants l'effort qui leur est réclamé en Amérique. Les questionnaires qui y sont utilisés comprenant des questions de ce genre : « Suis-je indépendant ? Ai-je confiance en moi ? » « Suis-je économe, ponctuel, enthousiaste, énergique ? » etc...

Les modèles d'interrogatoire du genre de celui établi par M. Fontégne paraissent infiniment plus pratiques, et un enfant normal peut sans doute y répondre avec exactitude. Toutefois, il faut se défier un peu de la valeur de l'introspection. Surtout, cette méthode de l'interrogatoire « renseigne beaucoup plus sur les goûts, les intérêts d'un individu (phénomènes subjectifs) que sur ses aptitudes véritables (phénomènes objectifs). Or, il n'est pas prouvé que le goût coïncide toujours avec l'aptitude ». (1)

Quoi qu'il en soit, et en faisant ces réserves, un entretien verbal paraît être d'une grande importance et devoir rendre de grands services. Il semble de beaucoup préférable à l'emploi de ques-

(1) Claparède. L'orientation professionnelle. Ses problèmes et ses méthodes. p. 31.

tionnaires écrits, qui excluent davantage la spontanéité, qui laissent à l'enfant la possibilité de « broder ». Ils éliminent aussi les facilités d'observation qui se présentent à « l'orienteur » à l'occasion d'un tel entretien, ce dernier lui permettant de déceler chez le sujet, l'assurance, la timidité, etc...

La difficulté de tels interrogatoires est qu'ils prennent beaucoup de temps, et exigent chez l'« orienteur » une grande compétence et une grande habileté.

METHODE EXPERIMENTALE : Cette méthode est théoriquement parfaite. Mise parfaitement au point, — but qui paraît encore loin d'être atteint, — elle permettrait une détermination rigoureusement scientifique des aptitudes, excluant toute possibilité d'erreur ou d'arbitraire.

Les moyens fondamentaux de cette méthode sont les Tests. On peut définir le test : une épreuve rapide ayant pour but de déceler des aptitudes chez un individu. On a opéré plusieurs classifications des tests. Nous allons suivre celle de Claparède, qui nous paraît la plus rationnelle.

A. — TESTS PROFESSIONNELS. Ce sont, d'après la définition de Claparède, les épreuves qui ont été édifiées en prenant pour point de départ la structure ou le mécanisme de la profession. Ils se présentent sous les quatre formes suivantes :

1) TESTS SYNTHETIQUES BRUTS. Ceux-ci représentent exactement les gestes qui devront être exécutés dans le métier envisagé. A Berlin, par exemple, on a monté dans le laboratoire de l'école créée pour la préparation des Watmen, une installation absolument pareille à celle qui existe dans les

tramways mêmes. Un mécanisme spécial permet de noter la vivacité des réflexes, etc..

2) TESTS SYNTHETIQUES. Ces tests ressemblent aux précédents, mais ils ne consistent que dans l'imitation du genre d'attention exigée par la profession. On peut faire rentrer dans cette catégorie le test que Münsterberg proposa à la Compagnie des Tramways de Boston d'établir en vue du choix de Watmen. Un tableau quadrillé représente une rue, une ligne noire le tramway, des chiffres et des couleurs différentes indiquent les piétons et les voitures. Le candidat doit rapidement poinçonner les carrés dangereux.

3) TESTS ANALYTIQUES: Ici, c'est la décomposition de l'activité professionnelle dans ses éléments premiers qui sert à établir les tests.

4) TESTS QUELCONQUES : Certains psychologues n'analysent pas théoriquement les professions pour établir les tests permettant de déterminer la présence chez le sujet des aptitudes nécessitées par une profession donnée. Ils établissent une série de tests pris au hasard et laissent l'expérience démontrer les corrélations que chacun d'eux présente avec telle ou telle profession. C'est le procédé qui est le plus employé aux Etats-Unis.

B. TESTS PSYCHOLOGIQUES.

M. Claparède les divise en deux groupes :

a) Tests d'intelligence générale, — b) Tests d'aptitudes spéciales.

a) Les TESTS D'INTELLIGENCE GENERALE consistent à faire exécuter au candidat des épreuves de différente nature. La moyenne des résul-

fats obtenus permet de se rendre compte de l'intelligence générale du sujet. « Le succès des expériences faites avec les tests de Binet, ou avec des tests analogues, montre que, dans toute opération mentale, intervient, si peu que ce soit, une certaine dose d'intelligence. C'est comme si chaque opération résultait du concours de deux facteurs: un facteur aptitude spéciale, et un facteur intelligence générale. En prenant sur un même sujet une série de tests différents, les facteurs correspondant aux aptitudes spéciales, (tantôt positives, tantôt négatives) tendent à s'annuler, tandis que le facteur intelligence générale, qui reste constant, additionne ses effets d'une expérience à l'autre »: (1)

b) TESTS D'APTITUDES. Ces tests portent soit sur les aptitudes naturelles du sujet, soit sur ses connaissances acquises.

En ce qui concerne les premières, on essayera, par exemple, d'examiner la mémoire ou l'attention. On pourra établir des tests de différentes sortes, suivant que l'on voudra déceler une mémoire visuelle ou auditive, et son degré. Un test de mémoire sera de lire ou de faire lire au candidat une série de lettres ou de mots qu'il devra récrire ou répéter rapidement. Suivant les cas, il s'agira ici de mémoire visuelle (souvenir de mots lus) ou auditive (souvenir de mots entendus). De même, les épreuves varieront suivant qu'elles auront pour but de montrer une attention soutenue ou dispersée. Pour prouver l'imagination du sujet, on pourra se servir d'un test tel que celui de Rorschach sur les taches d'encre : l'en

(1) Claparède: L'Orientation professionnelle. Ses problèmes et ses méthodes. Etude et Documents. B.I.T. 1922. p. 17.

fant doit chercher ce que peuvent représenter à ses yeux des taches informes faites avec de l'encre sur une feuille de papier. Il pourra être nécessaire de constater la coexistence de plusieurs aptitudes pour l'exercice d'une certaine profession. Le test analytique que nous avons indiqué précédemment est établi en décomposant une profession en ses éléments premiers. Pour la profession de téléphoniste, par exemple, l'on peut considérer qu'il faut posséder une ouïe développée, un certain sens de direction dans l'espace, une attention soutenue, etc... Différents tests d'aptitude seront donc appliqués afin de déceler la présence, chez le sujet, de ces diverses facultés.

En ce qui concerne les connaissances acquises, l'Institut J. J. Rousseau, à Genève, pose des questions telles que celles-ci : « Combien de jours un bon paquebot met-il pour aller du Havre à New-York ? — Si l'on mélange de l'huile avec de l'eau, lqu'arrive-t-il ? — Quel est le rôle du Juge d'Instruction ? » —

De telles questions permettent de se rendre rapidement compte de l'existence, chez le sujet, de connaissances générales et élémentaires.

M. Cestre cite des exemples de tests usités en Amérique qui ont, dit-il, donné de bons résultats pour les usages industriels et commerciaux :

1o) Ecrire le contraire des mots suivants : bon, jour, haut, humide, ouest, perdre, etc. — 20 mots.

2o) Enoncer la catégorie d'êtres (animés ou inanimés) à laquelle appartiennent : le lys, le diamant, la poule, un sou, un chou, etc.

3o) Ecrire un substantif pouvant servir de complément aux verbes : boire, gravir, prêter, polir, etc....

4o) Si vous croyez qu'Edison a découvert l'Améri-

que, barrez la phrase précédente ; si vous croyez que c'est quelqu'un d'autre écrivez un chiffre pour compléter la phrase : un cheval a.... pattes. (1)

Ces exemples montrent que le but visé est de permettre d'apprécier les qualités de jugement, de sagacité, d'attention et d'ordre du candidat. Ces épreuves ont lieu dans un temps très court, et une erreur est irréparable.

Des tests d'une autre nature, tels que ceux de Binet et Simon, sont préparés spécialement pour déceler des anomalies psychiques chez des enfants arriérés ou anormaux. Enfin, on a proposé de faire des tests ayant pour objet de déterminer les qualités morales d'un individu, mais ceci ne semble pas, jusqu'à présent, être beaucoup plus qu'à l'état de projet.

Les deux méthodes que nous venons d'examiner sont rarement employées seules. Elles se combinent presque toujours en une méthode éclectique, qui emprunte à la méthode expérimentale les moyens d'observation, et à la méthode scientifique les épreuves pratiques. La faveur primitivement accordée à l'emploi isolé de la méthode expérimentale est, du moins en Europe, un peu en régression. L'application des tests paraît devoir, en effet, appeler quelques réserves. En premier lieu, ils sont assez difficiles à appliquer, et l'orienteur doit être spécialement averti dans la matière. Il faut, de plus, que l'enfant se trouve en confiance, et que l'épreuve soit subie avec calme et spontanéité. Enfin, ils doivent pouvoir déceler l'aptitude recherchée et son degré, — or, suivant que les circonstances sont favorables ou non

(1) Cité M. Cestre. Production industrielle et Justice sociale en Amérique. p. 197.

au candidat, la faculté en question peut apparaître de façon très différente.

Ainsi il semble que dans cette matière, un certain éclectisme soit nécessaire, et que les tests soient « dignes d'être pris en considération, certes, mais non avec une signification absolue, pour l'instant du moins. Ils sont un des éléments par quoi l'on peut chercher à pénétrer la psychologie d'un enfant. Ils ne sauraient constituer une méthode qui se suffise. Ils permettent des rapprochements, des contrôles, et non, à eux seuls, des jugements ». (1)

*
**

L'ELEMENT OBJECTIF

LES MONOGRAPHIES PROFESSIONNELLES :

Nous avons choisi pour définition de l'orientation professionnelle, l'établissement d'un rapport entre deux termes : un élément subjectif, l'étude d'un individu, et un élément objectif, l'examen d'une profession. Nous avons étudié le premier de ces éléments ; il nous reste à considérer le second.

Cette analyse de la profession est faite sous forme de monographies professionnelles. Le plan de celles-ci doit être conçu de manière à permettre la comparaison qu'il faudra établir entre le métier et le sujet à orienter. Une fois étudiées individuellement, les différentes professions pourront être groupées et classées. Ces classements « pourront servir de guide pratique pour reconnaître dans quelles directions devra être orienté un sujet, étant données les grandes lignes de son type physique ou intellectuel,

(1) Perret, Mazel. Noyer. Op. cit. p. 58.

alors que, par ailleurs, on n'aura remarqué, en lui, aucune contre-indication formelle à l'exercice d'une activité de la catégorie envisagée ». (1)

Ainsi, par exemple, l'étude de la profession de couturière montrera que pour son exercice il est nécessaire d'avoir une bonne vue, des mains également adroites, un certain sens de la couleur, de la ligne, de l'imitation, de la propreté, du soin, du goût. Si cette profession convient aux goûts du sujet, et si les circonstances économiques et familiales le permettent, il pourra, si par ailleurs il ne présente pas de contre-indication, être orienté vers cette profession.

Les monographies devront donc indiquer tous les éléments susceptibles d'entrer en ligne de compte : Aptitudes physiques et intellectuelles, qualités morales, peut-être esthétiques, exigées ou désirables pour un métier donné, et en outre toutes les indications d'ordre économique qui peuvent présenter de l'intérêt.

Miss Katherine Blackford, dans son livre : « The Employment Department », donne des exemples d'analyse des aptitudes psycho-physiologiques requises dans diverses professions. Nous en citerons deux :

COMMIS-VOYAGEUR

Bonne digestion.	Sociabilité.
Ample santé.	Initiative.
Gaîté, enthousiasme.	Persévérance.
Personnalité attrayante.	Fertilité de ressources.
Don de l'expression.	Patience.
Courtoisie, tact.	Pénétration des caractères.

(1) Perret-Mazel-Noyer: L'Orientation professionnelle. p. 193.

GRUTIER (1)

Rapidité de la pensée.	Sens de la direction.
Rapidité d'action.	Une certaine habileté mécanique
Observation aigüe.	Excellente vue.
Perception rapide.	Des nerfs solides.
Décision.	Bonne coordination musculaire
Un certain soin.	Energie.
Capacité de juger vite de grosseur, du poids et de la distance.	Ponctualité.
Sens de la position.	Docilité.

A Philadelphie, on a dressé un plan général pour la publication de monographies professionnelles.

PARTIE I. — NATURE ET IMPORTANCE DU TRAVAIL.

Descriptions : Caractéristiques du produit ou des services ; travaux principaux ou accessoires.

Classification : Occupations connexes dans les domaines analogues ou différents.

Historique : Débuts, changements importants et progrès récents.

Importance : Nombre de personnes employées ; statistique de recensement et comparaisons.

Contribution au service social.

PARTIE II. — OCCASIONS D'EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE.

Description des ateliers : situation, avec illustrations.

Organisation générale et professionnelle du travail suivant l'âge, le sexe, et le tarif des salaires, avec tableau.

(1) Ouvrier chargé de manœuvrer une grue.

Emploi de débutants et formation professionnelle.
Demandes de main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée.

Enseignement systématique à l'atelier ou apprentissage.

Enseignement dans les écoles publiques et privées.

Exemples de réussite professionnelle de personnes de la localité.

PARTIE III. — CONDITIONS DE TRAVAIL.

Durée du travail, salaires et gains, salubrité et sécurité dans les ateliers.

Situation économique et sociale des travailleurs : indemnités de maladie, d'accidents, de vieillesse et de décès ; organisation bancaire et d'épargne ; organisations locales de travailleurs et d'employeurs ; autres activités sociales.

Avenir du métier ou de la profession ; avantages et inconvénients de la profession.

PARTIE IV. — ANALYSE DE LA PROFESSION.

Brève description des occupations principales :

- a) Les tâches, les matériaux et l'outillage.
- b) Les normes quantitatives et qualitatives du rendement.
- c) Les connaissances et les aptitudes professionnelles exigées.
- d) Les aptitudes professionnelles des bons ouvriers.
- e) La fatigue et les risques professionnels.

ANNEXES. — Bibliographie des possibilités de formation professionnelle.

En Roumanie, où l'orientation professionnelle est à ses débuts, le premier type de monographie professionnelle consiste en un questionnaire psychotechnique général concernant un seul métier qui a été envoyé, par la Commission d'Orientation professionnelle, instituée auprès de la Direction des Métiers et de l'Enseignement ouvrier, à quelques entreprises, pour que les ouvriers y répondent. Nous en reproduisons ci-dessous la traduction :

QUESTIONNAIRE PSYCHO-TECHNIQUE.

Nom de l'entreprise — localité — rue — n° —
nombre des ouvriers — métiers pratiqués dans
cette entreprise.

I. Dénomination du métier.

II. Description sommaire du métier.

— matières utilisées.

— matières premières.

— De quelle manière intervient l'ouvrier (principaux gestes qu'il exécute.

III. Age le plus recommandé pour le commencement de l'apprentissage.

IV. Qualités générales requises chez le candidat :
observations particulières.

— Qualités esthétiques désirables.

— Stature ?

— Prestance ?

— Physionomie agréable ?

V. ORGANES DES SENS.

Est-il requis :

— Une bonne acuité visuelle ?

— Une vue solide ?

Le port de lunettes est-il compatible avec le milieu de travail et le travail ?

Est-il exigé :

— Une bonne ouïe ?

— Un odorat fin ?

— Un sens gustatif développé ?

— Une sensibilité affinée ?

VI. FORCE MUSCULAIRE. — La nature du travail exige-t-elle une force considérable ?

— Des bras ?

— Des jambes ?

— Des muscles abdominaux ?

— Des muscles lombaires ?

VII Le métier comporte-t-il des fatigues nécessitant une grande endurance générale ?

Nécessite-t-il des efforts intenses et de courte durée, ou des efforts moyens, mais prolongés ?

VIII. AGILITE. Le travail exige-t-il une agilité particulière : Bras ? Jambes ? Doigts ?

IX. EFFETS GENERAUX. Le travail cause-t-il de l'essoufflement ? De l'accélération cardiaque ?

X. ATTITUDES :

Le métier est-il périlleux ? En quoi ?

Expose-t-il au vertige ?

Se pratique-t-il assis ?

Debout, sans déplacements ?

Debout, avec déplacements ?

En position mixte (tantôt assis, tantôt debout) ?

Comporte-t-il des déplacements rapides ?

XI. MILIEU DU TRAVAIL.

Travaille-t-on à l'air libre ou dans des locaux spéciaux ?

L'air est-il humide ?

La température est-elle froide ?

La température est-elle élevée ?

Y respire-t-on des poussières, vapeurs, gaz et de quelle nature ?

Est-on en contact épidermique avec des matières irritantes ou toxiques ?

La transpiration cutanée exagérée des mains est-elle compatible avec la nature du travail ?

XII. APTITUDES PSYCHOLOGIQUES NÉCESSAIRES.

Mémoire :

— Visuelle notamment ?

Auditive notamment ?

Attention :

— Concentrée sur un seul objet ?

— Distributive ?

— Soutenue ou intermittente ?

Energie, volonté ?

Ordre exactitude ?

Soin, minutie dans le travail ?

Calme, patience ?

Vivacité, entrain, activité ?

Sang-froid, maîtrise de soi ?

Bon jugement ?

Intelligence rapide, ou non ?

Résistance aux suggestions, fermeté de caractère ?

Persévérance dans l'effort ?

Grande conscience, probité morale ?

XIII. CONNAISSANCES DEMANDEES :

Instruction générale (Cours primaires, élémentaires, école primaire supérieure, etc).

Dessin. Arithmétique. Géométrie.

XIV. INFORMATIONS ECONOMIQUES.

Durée d'apprentissage ?

Conditions pécuniaires de l'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est-il nécessaire ?

Salaire de l'ouvrier qualifié ?

Salaire de l'ouvrier très qualifié ?

Le chômage est-il fréquent ?

Perspective d'établissement à son compte ?

Le métier a-t-il un caractère local ou peut-il s'exercer dans d'autres régions ? (1)

SYNTHESE

RÔLE DU CONSEILLER DE VOCATION

Nous avons étudié les divers éléments en présence desquels se trouvera placé le conseiller d'orientation. Fiche scolaire, fiche médicale, monographies professionnelles : telles sont les données fournies par l'analyse de l'instituteur, du médecin, des techniciens attachés à l'examen des différents métiers. Le rôle du conseiller consistera essentiellement à opérer une synthèse, à harmoniser en un tout ces éléments sé-

(1) Buletinul Muncii. Jul. Sept. 1928, p. 381. (Nous traduisons ce questionnaire. Il nous paraît intéressant de mentionner que nous avons trouvé identiquement le même, en français, dans l'ouvrage cité de Perret-Mazel, Noyer. p. 188.

parés, et, après avoir établi entre eux un rapport, à donner son avis.

Nous avons essayé de dégager l'importance du rôle qu'avait à jouer l'orientation professionnelle. C'était montrer par là même la grandeur de celui réservé à l'« orienteur ». Mais c'est une mission délicate que celle qu'il doit remplir, et le problème posé est entouré de nombreuses difficultés.

Il nous semble que c'est ici le lieu de mentionner quelques-unes des données qui peuvent alourdir sa tâche.

Et d'abord, la question de l'orientation professionnelle met en jeu différentes théories philosophiques.

Est-on déterministe, on supposera que la mentalité de l'enfant est en quelque sorte préformée avant que le développement de sa personnalité permette de l'affirmer, et l'on pourra déduire de l'analyse opérée sur lui les grandes lignes du caractère qu'aura l'homme fait. On conçoit qu'une opinion de ce genre autorise à donner de bonne heure un conseil, qui — s'il était compétent et éclairé — sera susceptible de garder sa valeur dans l'avenir.

Estime-t-on, au contraire, que le caractère change et évolue sans cesse, que les contingences viennent le modifier, on aura infiniment plus de scrupules à donner un avis que l'on suppose devoir être suivi, et qui pourra influencer toute la vie de celui qui le reçoit.

Le problème de la nature des aptitudes est en liaison étroite avec ces théories. Les facultés, les tendances sont-elles innées, sont-elles acquises ? Il semble bien hasardeux de donner une réponse à une pareille question. Néanmoins, et sans préjuger de la solution susceptible d'être apportée à ce problème, on peut remarquer le rôle de l'éducation et de la volonté.

L'histoire nous montre de nombreux exemples d'hommes dont les aptitudes furent modifiées sous l'influence de ces deux puissants facteurs.

Par ailleurs, la vie est une grande éducatrice, et la nécessité développe des potentialités ignorées du sujet lui-même, jusqu'à ce que la force des événements les ait fait passer de l'état virtuel à la réalisation. Une bonne illustration de ce que nous venons de dire nous paraît résider dans l'extrême rapidité avec laquelle les femmes surent s'adapter pendant et depuis la guerre mondiale aux nouvelles conditions économiques dans lesquelles elles se trouvaient placées.

Un événement intérieur, comme la « conversion » de Tolstoï, ou un phénomène physique, comme la puberté ou un accident, peuvent déclencher des mécanismes latents ou apporter des changements à l'état du sujet.

Enfin la question obscure de l'hérédité, du double point de vue physique et moral, avec son mécanisme parfois capricieux d'une génération à une autre, viennent encore compliquer le problème de savoir dans quelle mesure on peut parler des dominantes d'un caractère.

D'ailleurs, à supposer à celles-ci une suffisante stabilité, encore faudra-t-il pouvoir les déceler. La psychologie expérimentale, avec les admirables perspectives qu'elle fait entrevoir, est une science bien trop récente pour être encore au point. Les tests sont parfois assez déconcertants et à leur sujet s'élève une nouvelle difficulté à propos de laquelle les spécialistes ne sont pas d'accord. Celle de l'éternelle question de la liaison du physique et du moral, et de la possibilité de juger d'un de ses termes par rapport à l'autre.

Enfin, en ce qui concerne les questionnaires, se pose une question : jusqu'à quel point exprime-t-on sa propre personnalité ? et d'ailleurs la connaît-on ? — Dans quelles limites adoptons-nous une attitude mentale devant l'observateur, et avec la meilleure foi du monde, et sans nous en rendre compte, ne « posons »-nous pas devant lui ? Et enfin, pour une chose comme une vocation, ne sont-ce pas, bien plutôt que nos désirs conscients, nos tendances profondes et subconscientes qui doivent compter ? — Joubert a dit que c'est avec les idées claires que nous pensons, mais que ce sont les idées obscures qui mènent la vie c'est dire en même temps qu'elles ne sont pas connaissables.

On voit l'importance et le nombre des problèmes soulevés par l'orientation. Mais ces données ne se cantonnent pas dans l'abstrait, et il nous semble que puissent en découler, dans le domaine de la pratique, les conséquences suivantes : Tout d'abord l'« orienteur » ne doit pas endosser la responsabilité de l'avis qu'il donne. Sa tâche délicate ne doit, s'il l'a remplie avec conscience, l'engager à rien, car ce sont les parents qui décident, et non pas lui.

Son conseil, en effet, ne paraît pas devoir être obligatoire. L'état actuel de la science ne permettant pas une rigueur suffisante dans la solution des problèmes pour pouvoir entraver la liberté individuelle.

Mais on peut remarquer que la liberté du travail a perdu son caractère absolu, avec les tendances de la législation sociale moderne. On parle même de rendre l'apprentissage obligatoire. Cette théorie astreint les jeunes gens et les jeunes filles à la fréquentation d'une école professionnelle jusqu'à ce qu'ils aient appris la pratique d'une profession. Selon notre avis, cette théorie est encore très loin d'une

réalisation dans le domaine de la législation positive, mais elle est en accord avec les tendances actuelles des syndicats professionnels. En effet, ceux-ci dans les pays où les rapports du travail sont stabilisés par l'usage répandu des conventions collectives, prévoient la clause d'apprentissage ou concluent des contrats collectifs d'apprentissage. Cet usage rend l'apprentissage pratiquement obligatoire pour les professions liées. Les patrons qui y ont adhéré ne peuvent pas engager d'ouvriers qui ne fournissent pas la preuve de leur apprentissage. Tout ceci conduira à l'augmentation considérable du nombre des apprentis et attribuera à l'orientation professionnelle un rôle beaucoup plus large, pour que les enfants puissent savoir dans quelle branche des écoles professionnelles ils devront entrer. Dans un pareil état de choses, la consultation obligatoire de l'« orienteur » nous paraît devoir être préconisée, mais ceci ne veut pas dire que son conseil doive être obligatoirement suivi.

L'orientation doit encore tenir compte de données économiques : c'est ici que se pose le problème de l'évolution possible des industries. Il doit prendre en considération, non seulement — ainsi que nous l'avons vu — que le sujet peut subir des changements dans l'avenir, mais encore que le métier est susceptible de se transformer ou même de disparaître. On peut se demander, par exemple, s'il ne serait pas bon de diriger beaucoup de candidats vers les industries électriques, étant données les larges perspectives de développement qui semblent réservées à la T. S. F. et aux diverses branches de l'é-

lectricité, ou encore les détourner de celle de poëlier-fumiste, sous prétexte que les appareils de chauffage utilisés maintenant disparaîtront vite avec les progrès de la technique ?

Doit-on encore « prévoir les modifications qui pourront intervenir dans l'économie des différentes nations par suite de leurs relations douanières, de la prédominance possible des politiques de protectionnisme et de libre-échange ? » (1)

En Roumanie, par exemple, un protectionnisme très marqué tendant à l'industrialisation fait naître des branches nouvelles d'industrie. Ceci est de nature à compliquer considérablement la tâche de l'« orienteur » dans ce pays, surtout si on prend en considération que l'intensité de la protection douanière et les mesures connexes stimulant l'évolution de l'industrie nationale changent suivant les gouvernements. La politique économique manque souvent d'homogénéité et a très souvent des répercussions qui diffèrent beaucoup des effets qui avaient été envisagés par les hommes d'Etat. Comment avoir la compétence de sortir de ces contradictions économiques et discerner entre les éléments constants, et les éléments variables de la politique économique, ces derniers étant conditionnés par les conceptions des partis ? Comment distinguer entre les branches viables de l'industrie nationale et celles qui ne sont nées que sous l'influence d'une protection excessive et qui n'ont pas les bases économiques nécessaires à leur évolution, et sont condamnées à disparaître après le rétablissement des cadres d'un protectionnisme raisonnable ?

On entrevoit la complexité et la difficulté des

(1) Perret-Mazel-Noyer; Op. cit. p. 200.

problèmes en face desquels se trouve placé le conseiller d'orientation. Néanmoins, il ne faudrait pas rendre sa tâche insoluble en voulant faire des analyses trop subtiles et des prévisions d'un avenir reculé.

« L'orientation professionnelle ne saurait être regardée comme une assurance contre toutes les incertitudes économiques, et trop d'événements imprévisibles, paix ou querelles entre les nations, courants politiques ou commerciaux, modes capricieuses, découvertes scientifiques, sont de nature à déjouer les pronostics pour que l'on puisse tenir pour sages les spéculations trop lointaines sur l'avenir des professions. Il convient de limiter son ambition à l'observation des faits actuels, des évolutions commencées qui, selon toutes probabilités humaines, ne peuvent que se poursuivre ». (1)

**

Pour mener à bien sa difficile tâche, il faudra que l'« orienteur » possède beaucoup de tact et de finesse, et une culture générale approfondie. S'il est impossible d'exiger de lui la compétence d'un médecin, d'un psychologue ou d'un économiste, — ce qui d'ailleurs n'est pas indispensable étant donné qu'il est secondé par des techniciens, — du moins est-il nécessaire qu'il possède un certain nombre de connaissances scientifiques. Il doit avoir de bonnes notions d'économie politique, pour pouvoir apprécier en connaissance de cause les conditions d'une profession. Il doit pouvoir comprendre les données médicales du problème. Il doit enfin, et surtout, pouvoir juger

(1) Voir Ferret, Mazel, Noyer. Op. cit. pp. 201 et suiv.

de la mentalité du sujet qui lui est présenté. (Pour cela, il aura surtout besoin de sagacité et d'intuition. D'après tous les éléments qui lui sont fournis, il devra pouvoir dégager les grandes lignes du caractère qu'il doit étudier. Il devra, nous l'avons déjà dit, faire essentiellement œuvre de synthèse. En effet, dans l'examen qu'il fait de la fiche scolaire, par exemple, « aucune réponse ne doit être étudiée isolément. Aucune n'a sa pleine signification en soi et si elle n'est comparée avec d'autres : qu'un enfant soit très intelligent, d'une part, et d'autre part, entêté, cette dernière disposition ne sera pas très inquiétante, car l'intelligence tempèrera les effets de l'obstination ; inintelligence et entêtement forment au contraire un ensemble très péjoratif ». (1) Le conseiller d'orientation devra donc rattacher entre eux les différents éléments d'une appréciation. Il devra aussi rapprocher le portrait de l'enfant qu'il obtient en consultant une des fiches qui lui sont fournies, celle de l'instituteur, par exemple, de celle du médecin, de l'interrogatoire des parents. Ainsi ces informations pourront-elles se compléter, s'éclairer, parfois se corriger mutuellement. Souvent, les jugements portés, dans un milieu scolaire, le sont d'après des normes un peu spéciales. On y a parfois tendance à s'exagérer la valeur des facultés purement intellectuelles du sujet, en ne faisant pas une place suffisante aux autres caractéristiques de sa personnalité : énergie, volonté, etc. De plus, une certaine faiblesse d'esprit a souvent pour cause un état de santé déficient qui a pu échapper au maître, et l'on conçoit l'importance d'une confrontation, sur ce point, des deux fiches scolaire et médicale. Enfin, l'interrogatoire des pa-

(1) Perret-Mazel-Noyer, op. cit. p. 35.

rents, de l'enfant lui-même, peuvent parfois montrer que les circonstances sont venues apporter des modifications à la mentalité du sujet et que la disparition de ces influences laisserait apercevoir sa psychologie normale.

Ensuite l'« orienteur » devra comparer le portrait psycho-physiologique ainsi obtenu avec les données techniques et économiques concernant la profession. « Il y a donc en présence divers éléments à analyser séparément, puis à concilier. La tâche consiste, tout d'abord, à rechercher s'il existe des contre-indications formelles à l'exercice de la profession envisagée : Dans l'affirmative, cette profession est éliminée. On lui cherche, alors, des succédanés ; il est bon d'essayer de les trouver dans le voisinage le plus immédiat de celle sur laquelle s'était, à tort, porté le choix du sujet, afin de lui laisser la satisfaction de s'éloigner le moins possible de ses vues personnelles : tel candidat ajusteur-mécanicien, inapte à cette spécialité, pourra néanmoins être maintenu dans la sphère de la métallurgie et être admis dans la serrurerie, la plomberie ou la chaudronnerie. Toutefois, si cela est nécessaire, on n'hésitera pas à conseiller un changement radical ». (1)

Il y aura lieu encore que « le conseiller de vocation considère l'état de la demande dans telle profession, afin de ne pas diriger le futur apprenti vers une branche de l'industrie déjà encombrée, où il aurait peu de chance de trouver un bon emploi. Il devra, d'autre part, tenir compte des conditions familiales de l'enfant, pour que son avis n'ait pas pour résultat de faire supporter aux parents de celui-ci des charges incompatibles avec leur situation pécuniaire et sociale.

(1) Perret, Mazel, Noyer. Op. cit. p. 212.

L'« orienteur » doit avoir une probité morale assez grande pour se rendre compte de l'influence que son conseil peut avoir sur une vie humaine. Néanmoins, il ne doit pas oublier que dans un art aussi subtil et complexe, un avis ne peut avoir une valeur absolue.

« Il ne peut y avoir entre les types d'individus et les types de métiers une correspondance parfaite. Le choix d'une profession ne peut se résoudre comme une équation ». (1)

« C'est parce que les enfants et leur famille ne connaissent pas les données scientifiques du problème de l'orientation professionnelle, qu'il prennent des décisions immédiates et qui ont beaucoup de chance d'être mauvaises, parce qu'elles passent à côté de la difficulté sans même la soupçonner ». (2)

« Un point reste du moins acquis : c'est qu'il existe entre certains individus et certaines professions des incompatibilités absolues, irréductibles, et qui échappent le plus souvent aux intéressés. La connaissance des données scientifiques permettra à l'« orienteur » de les découvrir et d'opposer avec certitude son veto ». (3)

*
**

L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE EN ROUMANIE

Jusqu'en 1927, le problème de l'Orientation professionnelle ne s'est guère posé en Roumanie. La méconnaissance, par la majorité des entrepreneurs,

(1) Odette Simon. L'orientation professionnelle. Thèse. Paris, 1927. p. 46.

(2) Odette Simon. op. cit. p. 17.

(3) Idem.

de l'importance de tout moyen d'organisation scientifique dans le domaine de l'économie ; l'état inorganique des mouvements industriels, provoqué par la dépréciation de la monnaie nationale, par la politique douanière créant un protectionnisme variable en intensité suivant les gouvernements ; puis la survenance de la crise, se sont opposés à la naissance de préoccupations concernant les problèmes généraux qui n'avaient pas d'intérêt pratique immédiat.

En outre, le personnel spécialisé nécessaire à la mise en œuvre des organes d'orientation professionnelle n'existait pas. Ceci était dû au manque de laboratoires de psycho-technique, et à l'absence de documents sur la question.

Une première réalisation dans le domaine de la pratique a été la fondation, par le Ministère du Travail, de trois laboratoires de psycho-technique. L'un est créé près la Faculté de philosophie de Bucarest sous la direction de M. le professeur Radulescu-Motru ; le deuxième à Jassi, sous la direction de M. le Professeur Raléa ; et le troisième à Cluj, sous la direction de M. Stefanescu-Goangă. Chacun de ces laboratoires a reçu une subvention de 100.000 lei en 1927, et de 150.000 lei en 1928. Ces sommes ont été prélevées sur les fonds affectés aux maisons d'apprentis, et sur ceux affectés à l'Education et au perfectionnement du travail. Un assistant, licencié en philosophie, a été chargé de commencer les travaux dans chacun de ces laboratoires, et un licencié de la Faculté de Bucarest est parti pour Berlin en vue d'étudier la matière. M. Stelian-Mateesco a été chargé de se renseigner à Paris, de donner des informations sur les laboratoires de Psycho-technique, et de faire un rapport sur les résultats de son enquête.

Les premiers pas dans la voie des réalisations ont été faits sous l'influence d'un rapport de la Direction des Métiers et de l'Enseignement ouvrier. Sous cette impulsion, le Conseil des Ministres s'est occupé de la question et a pris la décision suivante, le 17 juin 1927 :

— Décision :

ART. I. Aucune institution d'orientation ou de sélection professionnelle ne pourra fonctionner qu'avec l'approbation et sous le contrôle du Ministère du Travail de la Coopération et des assurances sociales.

ART. II. Les approbations seront données en suite de l'avis d'une Commission qui sera constituée près la Direction des Métiers et de l'Enseignement ouvrier du Ministère du Travail, Coopération et assurances sociales. Cette commission sera en même temps un organe consultatif du Ministère pour toutes les questions touchant l'orientation et la sélection professionnelle.

ART. III. Un règlement spécial déterminera les conditions dans lesquelles sera donnée l'autorisation, et le mode de fonctionnement de ces institutions.

ART. IV. Le Ministère du Travail, Coopération et Assurances sociales a la charge de veiller à l'application de la présente disposition.

Cette Commission a été créée par une décision du 25 février 1928. La Commission a admis en principe la création de plusieurs offices d'orientation professionnelle, après que des fonctionnaires spécialistes auraient étudié la matière. Un questionnaire

psycho-technique (1) et un questionnaire « Lipmann » (2) ont été distribués. La Chambre du Commerce et de l'Industrie de Timisvara ayant demandé l'autorisation d'installer un office d'orientation professionnelle dans cette ville, la Commission a donné un avis favorable, et le Ministère a approuvé en principe le fonctionnement de cet office sous les conditions suivantes :

- 1º) La direction de l'Office doit être confiée à une personne qualifiée.
- 2º) La Commission de surveillance doit être complétée par un représentant de l'Ecole Polytechnique de la localité, et par l'Inspecteur du Travail.
- 3º) Obligation de donner des informations sur le local et les matériaux techniques dont dispose l'Office.

Ces conditions doivent être remplies jusqu'à l'application du règlement de fonctionnement de tous les offices d'orientation professionnelle, les dispositions de ce règlement devant être respectées par tous les offices.

**

Ce règlement a été édicté ultérieurement. Il contient de nombreuses dispositions dont nous allons résumer le contenu essentiel.

Ce règlement, qui a pour objet l'organisation et le fonctionnement des offices d'orientation profession-

(1) Cf. supra. p. 153 et suiv.

(2) On trouvera ce dernier dans le Buletinul Muncii. J. Septembre 1928, p. 284.

nelle, définit tout d'abord le but et le rôle des Offices. Il distingue les offices publics et les offices privés. Les offices publics sont à la disposition du public pour les consultations qu'il peut demander. Les offices privés sont créés par les entreprises en vue du recrutement du personnel.

Les offices publics ne peuvent être fondés qu'après l'autorisation préalable du Ministère du Travail, accordée après l'avis de la Commission d'Orientation professionnelle. Pour l'obtention de cette autorisation, une demande doit être envoyée au Ministère du Travail. Elle doit contenir :

- a) La catégorie à laquelle appartient l'Office ;
- b) Le plan de l'établissement qui doit être composé au moins : d'une salle de consultation médicale, d'une salle d'orientation, et d'un bureau pour le Directeur de l'Office.
- c) L'indication du matériel technique dont il dispose.
- d) Une liste du personnel technique, et les titres du Directeur.
- e) La preuve que l'Office possède les revenus ou fonds nécessaires pour assurer l'existence de l'Office et les salaires du personnel au moins pour un an.

L'Office public doit être dirigé par un Directeur responsable, aidé par un médecin spécialiste.

Tout Directeur d'un Office d'orientation professionnelle, et tout personnel technique, doivent être citoyens roumains, spécialisés en orientation professionnelle, et n'avoir jamais subi de condamnation infamante.

Les étrangers ne peuvent être admis à la Direction

ou à faire partie du personnel technique sans une autorisation spéciale du Ministère du Travail, donnée sur l'avis conforme de la Commission de l'Orientation professionnelle.

La Commission consultative de l'Office doit être composée de dix membres élus, choisis parmi les fondateurs de l'Office et dont l'honorabilité et l'intérêt qu'ils portent à la classe ouvrière soient notoires.

Il faut que la Commission comprenne : Un membre du corps d'enseignement de la localité ; un médecin spécialiste ; un ingénieur ; un industriel ; un commerçant ; un salarié.

L'inspecteur du Travail en fait partie de droit.

La Commission doit tenir au moins une session par mois, sur la convocation du Directeur de l'Office.

Les consultations des offices publics doivent être données d'après une méthode-type, sur des fiches-types, approuvées par la Commission Centrale d'Orientation professionnelle. Une copie de la consultation doit être conservée dans les archives. L'Office ne pourra communiquer à personne les données obtenues sans autorisation écrite de l'orienté ou de son représentant légal.

Le montant des taxes demandées doit être approuvé par le Ministère.

Les Offices publics, de même que les Offices privés, doivent présenter un rapport annuel sur leur activité et sur les résultats obtenus, à la Direction des Métiers et de l'Enseignement ouvrier du Ministère du Travail.

Les entreprises qui ont fondé des offices particuliers peuvent être dispensées des taxes prévues par l'article 3 de la loi du 12 janvier 1927, dans la me-

sure des dépenses annuelles faites pour l'entretien de l'office. Pour obtenir cette dispense, ils doivent prouver qu'ils se sont conformés aux dispositions du présent règlement.

Les Offices privés et publics, sont soumis à la surveillance des organes de contrôle du Ministère du Travail.

La Commission (Centrale, d'Orientation professionnelle a les attributions suivantes :

1o) De donner son avis sur toutes les questions concernant l'organisation et le fonctionnement des offices, sur la demande du Ministère du Travail ou de l'Office.

2o) Elle doit entreprendre des études, recherches, enquêtes, dans le domaine de l'orientation professionnelle et de l'organisation scientifique du travail.

3o) Elle doit remplir toutes les attributions qui lui sont confiées par les lois, règlements, décisions du Ministère du Travail.

**

Le règlement s'occupe en outre de la composition de la Commission et des modalités du mandat de chacun de ses Membres.

Jusqu'à l'application de ce règlement, le Ministère a autorisé provisoirement le fonctionnement d'un autre office à Cluj de « Ocrotiréa orfnilor evrei » : « Protection des orphelins juifs ».

Nous devons signaler, comme commencement de réalisation, le laboratoire du service de l'Aviation et du bureau d'Orientation, de la Société Resita, à côté de l'Ecole d'Apprentissage fonctionnant dans ses ateliers.

En dehors des facteurs économiques et sociaux,

la préoccupation de la nationalisation de l'industrie et de la création d'une main-d'œuvre nationale roumaine, dans la conception ethnique du mot, entre aussi en ligne de compte dans l'organisation de l'orientation professionnelle en Roumanie. Dans le rapport de M. Cunesco, nous trouvons à ce sujet le passage suivant :

« Chez nous une attention particulière doit être faite au point de vue national de la question. Sachant qu'à l'occasion de l'incorporation des nouveaux territoires, la plus grande partie des métiers sont exercés par les minoritaires, notre seule préoccupation doit donc être de créer une main-d'œuvre nationale, en laquelle nous mettons tout notre espoir pour notre évolution dans le domaine économique ». (1)

(1) Buletinul Muncii. Rapport de la Direction des Métiers et de l'Enseignement ouvrier. p. 378. (J. Sept. 1928).

CONCLUSION

Nous avons vu que la valeur économique de l'apprentissage ne peut être mesurée par l'examen isolé des faits juridiques, ou des faits économiques. Le fonctionnement d'une institution économique quelconque est soumis aux perturbations résultant de l'initiative des gouvernements et au jeu des facteurs physiologiques et psychologiques qui entrent aussi en ligne de compte avec une intensité variable.

Dans la première partie de notre thèse, nous avons envisagé le rôle du Droit dans l'institution de l'apprentissage. Le contrat d'apprentissage relève de la législation sociale (ouvrière).

Antérieurement, il entraînait dans la catégorie générale des contrats du Droit Civil et ne se développait que dans le cadre des conditions économiques et de la structure sociale existante. Mais la législation sociale d'aujourd'hui conteste la suprématie de l'économique, et vise des buts sociaux indépendamment des facteurs économiques. Elle a la foi que les forces économiques vont se débrouiller entre elles et qu'elles s'adapteront d'elles-mêmes aux conditions nouvelles. Des théories affirment la prépondérance de l'aspect social sur l'aspect économique, et tendent à ramener les problèmes d'ordre économique au rang qu'occupaient à l'époque du libéralisme les problèmes d'ordre social.

Mais la nouvelle politique sociale ne pourra jamais traiter d'une manière aussi légère les questions économiques que le libéralisme a traité les problèmes sociaux

V. Prof. Briefs Informations sociales 25 Nov. 1929

La force politique des groupements est acceptée comme la base de la législation. La notion de l'intérêt public s'impose dans la solution des problèmes économiques. L'économie collective crée les cadres d'un Droit nouveau, du Droit collectif. Il est engendré par le socialisme juridique qui limite le libre accord des parties et remplace le contrat par une réglementation étroite.

Et — fait curieux — les résultats acquis dans le domaine de la législation sociale par le pouvoir des groupements dans certains pays, se généralisent d'une manière irrésistible par le jeu des conventions internationales du travail. La tendance socialiste d'un gouvernement quelconque suffit pour introduire dans la législation positive, par le mécanisme des ratifications, des mesures tendant à l'élévation du niveau du travail. Comme si la conformité des conditions du travail dans les différents pays s'imposait de toute nécessité. Nous croyons que ce point de vue, généralement admis, est contraire à tout raisonnement logique. On n'a jamais réclamé la nécessité de l'égalisation des conditions des divers marchés qui contribuent de la même façon à la formation des prix des produits. Le Professeur Cassel écrit que « la nécessité de l'internationalisme de la protection ouvrière repose sur une complète déformation tant du caractère de la protection ouvrière que de celui du commerce international. Il n'est pas naturel du tout que tous les peuples doivent travailler dans les mêmes conditions. Au contraire, le rythme naturel du travail, et par

suite, la meilleure journée de travail différent nécessairement suivant les peuples ».

« Le motif prépondérant des gouvernements réunis en conférence n'est pas la protection des ouvriers étrangers, mais bien celui d'écraser simplement une concurrence jugée nuisible. Il faut se rendre à l'évidence ; il est impossible d'obtenir d'une façon durable l'uniformisation du niveau du travail. Si l'on réussit à imposer à un pays étranger un niveau du travail techniquement supérieur à celui qui lui convient économiquement, il est nécessaire que ce niveau supérieur soit compensé par une diminution du revenu du travail ». (1)

C'est le cas de la Roumanie où on ratifie toutes les conventions sans discrimination de la valeur morale et de la valeur économique de leurs dispositions. L'application stricte sans aucune souplesse des conventions ratifiées aggrave encore la situation.

Notre appréciation sur la valeur juridique et économique du contrat d'apprentissage s'est dégagée successivement de l'analyse des principes de la législation et de la nature juridique du contrat.

Les répercussions économiques de la loi ne sont pas encore visibles, car le règlement d'application ne date que du 20 Janvier 1930. Nos jugements de valeur ne sont donc fondés que sur des prévisions basées sur une étude comparative des différents systèmes juridiques en vigueur.

La détermination des rapports de l'apprentissage avec les faits de l'économie nouvelle a formé l'objet de la seconde partie de notre thèse. Nous avons essayé de dégager de toutes les institutions économiques les liens qui les rattachent de près ou de loin

(1) Cassel : Economie Politique T. II, p. 477.

à l'apprentissage. Nous avons placé ainsi l'apprentissage dans le cadre de la Rationalisation, et souligné l'importance de son adaptation aux contingences nouvelles de l'économie rationalisée.

L'étude des facteurs politiques nous a ramené au grand mouvement de l'industrialisation de la Roumanie, et au problème de la nationalisation de l'industrie.

Enfin par l'étude des facteurs physiologiques et psychologiques nous avons abordé la question de l'orientation professionnelle comme élément complémentaire de tout apprentissage ou travail scientifique.

A notre époque, le patronat, désirant occuper la place qui lui revient dans la vie économique moderne, doit savoir laisser de côté pour un instant ses soucis immédiats d'affaires, et comprendre combien il est important pour lui d'apporter son concours aux manifestations de la vie publique sous les formes les plus variées ; il s'efforcera de jouer un rôle de commandement ou d'organisateur en consacrant du temps et de l'argent à des réalisations pratiques et utiles à l'ensemble du pays. Chaque fois que les industriels s'enferment dans leurs bureaux pour acheter, transformer et vendre, sans tenir compte de la vie sociale extérieure, — la vie sociale les ignore et s'organise comme s'ils n'existaient pas. Ceci est capital dans toute l'évolution de notre destinée au cours du présent siècle.

La justification du bénéfice réside dans l'utilité sociale du rôle exercé par les entrepreneurs.

(1) V.: Rapport de M. A. Bernard. Initiatives patronales en matière d'enseignement professionnel.

OUVRAGES CONSULTÉS

- Adler (J).** — La législation relative à l'apprentissage dans les cantons suisses romands. Thèse Paris 1929. Presses Modernes.
- Aftalion.** — Monnaie et industrie. Paris 1930.
- Baron.** — La loi de huit heures. Thèse. Paris 1929.
- Bayle.** — Les hauts salaires. Paris. Alcan 1927.
- Barach.** — Elemente de economie sociala si de legislatia muncitoreasca. Bucuresti 1928.
- Boison.** — Enseignement technique des industries du meuble. Paris. Collemont 1905.
- Cassel.** — Traité d'économie politique. Paris 1929. Giard.
- Cambon.** — L'industrie organisée d'après les méthodes américaines. Paris. Payot 1920.
- Claparède.** — L'orientation professionnelle, ses problèmes et ses méthodes. B.I.T. Genève 1922.
- Cuche et Capitant.** — Précis de législation industrielle. Dalloz 1927. Paris.
- Cestre.** — Production industrielle et justice sociale en Amérique. Paris. Garnier 1920.
- Devinat.** — L'organisation scientifique du travail en Europe. Genève 1927.
- Fontègne.** — L'orientation professionnelle et la détermination des aptitudes. Paris et Neuchâtel. Delachaux et Niestlé 1921.
- Fontègne.** — Le choix d'un métier et les aptitudes physiques. Paris. Ravisse 1921.
- H. I. Gantt.** — Travail, salaires et bénéfices. Paris. Payot 1921.
- Going.** — Précis d'organisation industrielle. Paris. Payot 1922.

- Gide.** — Cours d'économie politique. Paris 1927. °
- Graf (Oscar P.).** — Die Industriepolitik Alt Rumâniens und die Grundlagen der Industrialisierung Gross Rumâniens. Bucuresti. Cartea Romaneasca 1927.
- Legea asupra contractelor de munca din 1929. In-
 sotita de expunere de Motive a D-lui ministru Radu-
 canu. Bucuresti-curierul Judiciar 1929.
- Lege pentru caminuri de munci. Bucuresti 1916.
 Brochure du Ministère du Travail.
- Legistatia munci.** — Collectia legilor (publié par MM. Sat-
 lacec et Constantinesco) Bucuresti 1927. « Emines-
 co ».
- Melchett.** — La politique de l'industrie 1929.
- Perreau.** — Leçon d'économie politique financière et sociale.
- Pic.** — Traité élémentaire de législation industrielle. Lois
 ouvrières. 1927 suppl. 1927. Paris. Rousseau.
- Rouast.** — Cours de législation industrielle professé à la Fa-
 culté de Droit de Paris. 1929-1930.
- Sadrin.** — Les aspects sociaux de la Rationalisation. Thèse.
 Paris 1929.
- Simon (Odette).** — L'orientation professionnelle. Thèse. Pa-
 ris 1927.
- Schoolmester (H.).** — Les impôts, les lois sociales et la pro-
 duction 1929.
- Smirski.** — La protection légale du Travail en Pologne. Thè-
 se. Paris.
- Taylor (F. W.).** — Principes d'organisation scientifique des
 usines. Paris. Dunod 1927.
- Thomson.** — Le système Taylor. Paris. Payot 1929.
- Truchy.** — Cours d'économie politique. Paris 1917.
- Yovanovitch.** — Le rendement optimum du travail ouvrier.
 Paris 1923. Payot.
- Perret (Dr J.), Mazel (Dr P.), Noyer (Dr B.).** — L'orien-
 tation professionnelle. Paris. Flammarion 1926.
- Murray.** — Leçons d'économie politique suivant la doctrine
 de l'Ecole mathématique.
- Colson.** — Cours d'économie politique.

Regulementul pentru aplicarea legu asupra contractelor de munca « Monitorul Oficial. 20 janv. 1930.

Organisarea meserîdor si invatamantului muncitoresc. Bucuresti. Tiparul Romanesc 1929.

Congresul meserîdor si invatamanlului muncitoresc. 1927 Bucuresti.

Revues :

1. Bulletinul Munci.
2. Bulletinul Institutului.
3. Bulletin de la société des ingénieurs civiles de France.
4. Questions pratiques.
5. Revue du Travail.
6. Revue Internationale du Travail.

TABLE ANALYTIQUE

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.	7
-----------------------	---

PREMIERE PARTIE

DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Description sommaire de l'ancien régime	15
Principes fondamentaux de la loi du 5 avril 1929	19
La nature juridique du contrat d'appren- tissage	20
Conditions de validité	27
Conditions de fond	27
Conditions de forme	30
Contenu du contrat d'apprentissage	34
La durée du contrat	36
Effets du contrat d'apprentissage	37
Obligations du patron	37
Extinction du contrat d'apprentissage	45
Contrôle de l'exécution du contrat	48
Sanctions pénales et sanctions civiles	49
Remarques finales	54

DEUXIEME PARTIE

ORGANISATION MODERNE DE L'APPRENTISSAGE DANS LES CADRES DE LA RATIONALISATION

Inefficacité de la réglementation légale des conditions de l'apprentissage	59
Les inconvénients économiques de l'inac- tivité du patronat en matière d'appren- tissage	61
Les causes économiques de la sous-estima- tion de la valeur des occupations manu- elles	63
La rémunération du travail. Les salaires modernes	66

Les caractéristiques du bon ouvrier dans l'économie industrielle rationalisée et le problème de la décadence de l'apprentissage	75
Le problème de la rétribution de l'ouvrier qualifié et de la manœuvre	78
La rationalisation et la direction des prix	81
Les méthodes de l'apprentissage	84
Les difficultés d'introduction des méthodes rationnelles en Roumanie. La Crise. Les lois sociales. Les réformes possibles et leur portée sociale	92

TROISIEME PARTIE

INDUSTRIALISATION ET APPRENTISSAGE

Industrialisation et apprentissage	101
--	-----

QUATRIÈME PARTIE

ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES APPRENTIS

Rôle et utilité de l'orientation professionnelle	115
L'élément subjectif	120
Collaboration de l'instituteur	120
Collaboration du médecin	125
Le diagnostic des aptitudes	130
Méthode expérimentale	135
L'élément objectif	140
Les monographies professionnelles	140
Synthèse: rôle du conseiller de vocation	147
L'orientation professionnelle en Roumanie	156
Conclusion	165
Ouvrages consultés	169
Table analytique	174

